

LES ŒUVRES SOCIALES DANS LA MÉTALLURGIE FRANÇAISE

THÈSE POUR LE DOCTORAT EN DROIT

Présentée et soutenue le 18 Mars 1936, à 14 heures

PAR

Jean DUPORCQ

JURY DE LA THÈSE

Président : M. J. LESCURE, professeur

Suffragants { MM. C. PERREAU, professeur
MAUNIER —

PARIS

LIBRAIRIE GÉNÉRALE DE DROIT & DE JURISPRUDENCE

Ancienne Librairie Chevalier-Marescq et C^e et Ancienne Librairie F. Pichon réunies

R. PICHON ET R. DURAND-AUZIAS, ADMINISTRATEURS

Librairie du Conseil d'Etat et de la Société de Législation comparée

20, RUE SOUFFLOT (5^e ARR¹)

1936

Tous droits réservés



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41552209_0025

THÈSE POUR LE DOCTORAT



INTRODUCTION

Le problème social

L'interdépendance des hommes vivant en société est un fait d'une telle évidence qu'il est à peine besoin de le rappeler. Le corps social est composé d'éléments solidaires, s'actionnant ou se paralysant mutuellement, dépendant les uns des autres au point de vue économique, comme aux points de vue biologique, intellectuel, moral et politique, collaborant tous, même à leur insu, à une œuvre commune.

Née de la réunion des hommes en société et de leur collaboration, cette interdépendance n'a cessé de s'accroître avec les progrès de la science et de la civilisation, et c'est précisément à elle que nous devons d'avoir plus de bien-être et plus de sécurité que les hommes primitifs.

Malgré son caractère universel, cette solidarité présente cependant des degrés suivant l'importance du groupe considéré. Si elle existe entre les peuples, même les plus éloignés géographiquement, elle est beaucoup plus étroite entre les nationaux d'un

même pays, et *a fortiori* entre les membres d'une même industrie ou d'une même entreprise.

Dans le domaine économique, le lien d'interdépendance qui unit le patron et l'ouvrier, collaborant étroitement à une même œuvre de production, apparaît si puissant que sa juste appréciation par l'une et l'autre partie suffirait, si elle était le seul mobile de leurs actes, à résoudre le problème social.

Mais les conflits d'intérêts qui les divisent entraînent, de la part des hommes, une appréciation très différente des rapports d'interdépendance qui les unissent, suivant la place qu'ils occupent dans la hiérarchie économique. Il en résulte, de part et d'autre, des réactions indépendantes de toute idée de solidarité, venant renforcer les antagonismes et accentuer les inégalités sociales.

Il n'en demeure pas moins que la solidarité étroite unissant les différents facteurs de la production est un fait indéniable qui doit demeurer présent à l'esprit de tout chef d'entreprise, et l'amener, au nom de la Morale comme au nom de l'Economie Politique, à agir en faveur de ceux dont le concours efficace ne peut être obtenu qu'au prix d'une entraide mutuelle.

Ainsi comprise, l'œuvre sociale du patronat apparaît à la fois, non seulement comme l'accomplissement d'un *devoir de morale et de justice*, mais comme une *nécessité économique* commandée par les principes mêmes réglant l'organisation de la production.

Toutefois, le problème social n'a pas toujours revêtu ce double aspect. Répondant essentiellement à l'origine à des préoccupations humanitaires et philanthropiques, il a peu à peu évolué, à mesure que l'industrialisation de la production faisait apparaître plus nettement le caractère économique du lien de solidarité.

Rechercher les causes de cette évolution et en décrire les manifestations à travers les institutions sociales du patronat métallurgique français, tel est l'objet du présent ouvrage.

Nous n'entreprendrons pas dans le détail l'histoire des institutions sociales depuis 1789 jusqu'à nos jours. Nous rappellerons seulement les conditions dans lesquelles ces institutions se sont développées et les préoccupations successives auxquelles elles ont répondu.

A la réglementation étroite des « corporations », assurant la défense et la protection des maîtres et artisans, la Révolution a substitué un régime de liberté absolue entraînant, avec l'individualisation du contrat de travail, une ère d'isolement pour le travailleur.

Puis ce fut, à la suite des nombreuses inventions de la fin du XVIII^e siècle, la transformation de la technique industrielle, le développement de l'outillage et du machinisme, donnant naissance à la grande industrie, à la concentration de la production, et

à toutes leurs conséquences sociales : diminution du nombre des entreprises et augmentation corrélative de leurs dimensions, accroissement du nombre des ouvriers d'usine, dépopulation des campagnes, développement de l'urbanisme et formation d'agglomérations humaines de plus en plus importantes.

Cette transformation technique, qui semblait devoir renforcer la solidarité existant entre les différents éléments humains de la production, s'est accompagnée, par un contraste assez frappant, d'une profonde désagrégation sociale et d'une opposition grandissante du capital et du travail.

Le patron, dans la grande industrie, n'est généralement plus une personne physique, mais une société, représentée par un mandataire qui ne peut tenir compte du facteur humain dans la même mesure que le *primus inter pares* de l'organisme paternaliste du régime corporatif.

Par ailleurs, la masse ouvrière, concentrée en agglomérations importantes, tend à constituer au sein de la société une catégorie spéciale. C'est alors que l'esprit de classe naît et se développe, opposant à l'entité « *capital* », représentée souvent par le patronat anonyme, l'entité « *travail* », représentée par l'ensemble des salariés.

Enfin la concurrence, née du principe de la liberté du travail posé par la loi des 2-17 mars 1791, contribue encore à l'affaiblissement de la situation du travailleur : concurrence entre industries se traduisant par la compression des prix de revient et des salaires, concurrence entre ouvriers inorganisés

aboutissant à la fixation de leur rémunération au niveau le plus bas possible.

C'est l'époque des théories pessimistes du salaire : théorie du salaire minimum ou loi d'airain de Ricardo, théorie du fonds des salaires de Stuart Mill.

Par ailleurs, le libéralisme économique doctrinal, à son apogée en France avec Bastiat et l'école optimiste de 1830 à 1850, se montre opposé à toute réforme sociale, patronale ou législative, et considère la liberté comme le seul remède efficace à tous les maux : « Je crois, écrit Bastiat dans ses *Harmonies*, que le mal aboutit au bien et le provoque, tandis que le bien ne peut aboutir au mal, d'où il suit que le bien doit finir par prédominer » ⁽¹⁾.

La révolution industrielle de la première moitié du XIX^e siècle, entraînant une transformation complète des conditions du travail et des conditions d'existence de la population ouvrière, accentuant les inégalités de classes, est à l'origine du développement des institutions sociales du patronat.

En présence des douloureuses conséquences entraînées pour les familles ouvrières par le rapide développement des progrès techniques et par l'inorganisation de la grande industrie naissante, des esprits généreux tentent, par leurs écrits et par leurs actes, de remédier dans toute la mesure du possible à cette pénible situation.

C'est alors que, sous l'influence de sentiments altruistes, d'ordre philosophique ou religieux, com-

(1) Bastiat, *Harmonies*, p. 21 (10^e édition des Œuvres complètes).

mence à se dessiner le mouvement d'intervention patronale en faveur des travailleurs, mouvement d'action individuelle d'abord, d'action collective ensuite, qui se développe et se précise vers 1850. C'est l'époque où de nombreux industriels, à la suite des Dollfus de Mulhouse, considèrent avec Frédéric Le Play et son Ecole que le salut de la classe ouvrière ne peut venir que d'en haut et se reconnaissent une dette morale vis-à-vis de leurs ouvriers. « Presque au même degré que la famille, et plus que la famille, écrit Le Play, le patronage constitue un des éléments essentiels de toute société. L'intérêt des masses, la satisfaction du plus noble sentiment que puissent éprouver ceux qui parviennent au sommet de la hiérarchie sociale exigent donc que ces derniers exercent autour d'eux une active direction et une influence tutélaire » (2).

Ces idées se répandirent bientôt dans les divers milieux industriels et un grand courant de générosité devait, en dehors de toute intervention de l'Etat, modifier profondément les conditions d'existence de la classe ouvrière.

Sans doute, au cours de la seconde moitié du XIX^e siècle, les Pouvoirs Publics ont entrepris la création de lois protectrices du travail, qui n'ont cessé de se multiplier depuis cette époque et qui constituent à l'heure actuelle une importante législation ouvrière. Mais dans l'évolution même de cette législation, l'ac-

(2) Le Play. La Réforme Sociale en France déduite de l'observation comparée des peuples européens, Paris, 1855, t. II, p. 153.

tion patronale a joué un rôle important, ouvrant la voie au législateur et lui facilitant sa tâche, si bien qu'un grand nombre de dispositions légales ne sont souvent que la consécration d'institutions déjà façonnées par l'expérience, et dont l'initiative appartient incontestablement aux chefs d'industrie.

Parallèlement à cette intervention législative, l'action patronale n'a d'ailleurs jamais cessé de se manifester, et elle tend de jour en jour à se développer et à se généraliser.

Cette extension de l'action patronale s'est accompagnée d'une évolution de son caractère même, provenant des modifications survenues, tant dans les mobiles qui l'ont inspirée que dans la forme sous laquelle elle s'est manifestée.

A l'origine, les efforts des Industriels répondaient surtout à des préoccupations d'ordre moral et le patronage était considéré par eux comme un devoir social. Sans doute, les sentiments altruistes et humanitaires continuent encore de nos jours à jouer un rôle important dans le progrès social ; mais, aux préoccupations d'ordre *philanthropique* qui lui ont donné naissance, sont venues s'ajouter des préoccupations d'ordre *utilitaire*.

L'évolution des conceptions présidant à l'organisation de la production a amené le chef d'entreprise à envisager différemment les préoccupations sociales. Le lien étroit d'interdépendance unissant les différents facteurs de la production, encore resserré par les conditions modernes du travail, est apparu à la fois sous son aspect moral et sous son aspect écono-

mique conduisant ainsi l'Industriel à intégrer le problème social dans le problème général de la conduite de son affaire.

Le rôle du chef d'entreprise dans l'organisation de la production, consistant en définitive dans la mise en œuvre de trois facteurs solidaires : capital, travail et agents naturels, en vue de leur rendement maximum, exige de sa part, vis-à-vis de chacun de ces facteurs, tous les soins susceptibles d'en améliorer la productivité. Or, parmi eux, le facteur humain est celui qui mérite de retenir le plus particulièrement l'attention, sa productivité étant fonction de l'état physique, de l'humeur, du cadre et des conditions d'existence du travailleur. Par sa nature même et par sa complexité, il soulève une diversité infinie de problèmes se compénétrant les uns les autres et que nous pouvons cependant classer en deux grandes catégories : *problèmes matériels*, relatifs au maintien et au développement des capacités physiques du travailleur ; *problèmes psychologiques*, relatifs à l'éducation de son intelligence et au maintien de son moral. La mission du chef d'entreprise, consistant à placer le travailleur dans les conditions « physiques et morales » susceptibles d'assurer son rendement maximum, l'amène tout naturellement, en tant qu'organisateur de la production et indépendamment de tout sentiment humanitaire, à tourner son activité vers les préoccupations sociales⁽³⁾.

(3) De ces conceptions modernes de l'action patronale en matière sociale, il est curieux de rapprocher le fondement utilitaire des innovations réalisées au début du xix^e siècle, dans sa fabrique de New-Lanarck, par Robert Owen, qui répondait en ces termes

Commandée par des considérations d'ordre *philosophique* d'abord, d'ordre *économique* ensuite, l'action sociale du patronat apparaît donc, non plus seulement comme l'accomplissement d'un devoir moral, comme un luxe réservé aux entreprises les plus prospères, mais aussi et surtout comme une nécessité inéluctable, comme un des éléments indispensables d'une saine organisation du travail.

Le problème social, cessant ainsi d'appartenir exclusivement à la *Philanthropie* pour entrer dans le domaine de l'*Economie Politique*, vient s'intégrer dans le problème général de l'organisation de la production.

Parallèlement à cette évolution du caractère de l'action patronale, s'est produite également une évolution de la forme sous laquelle elle s'est manifestée.

A l'origine en effet, les créations sociales, assumées par d'importants patrons ou d'importantes sociétés,

aux critiques de ses associés : « L'expérience vous a certainement appris la différence qui existe entre un outillage mécanique propre, reluisant, toujours en bon état, et celui qui est sale, en désordre, entraînant des frottements inutiles, et peu à peu devenant hors d'usage. Si donc le soin que vous accordez à des moteurs inanimés peut donner des résultats avantageux, que ne pourrait-on pas attendre des mêmes soins à donner à ces moteurs animés, à ces instruments vivants dont la structure est bien plus admirable?... N'est-il pas naturel de conclure que ces mécanismes bien plus complexes et délicats seraient également améliorés, en force et en efficacité et que leur emploi serait bien plus économique, si on les maintenait en état de propreté, si on les traitait avec douceur, si on évitait dans leur activité mentale les frottements irritants, si on leur fournissait une quantité d'aliments et de moyens d'existence suffisants pour entretenir leurs corps en bonne condition de production, pour éviter qu'ils ne soient détériorés ou ne soient mis prématurément au rebut ? » (Cité par Ch. Gide et Ch. Rist, *Histoire des doctrines économiques*, Paris, 1926, p. 277).

étaient le fruit d'initiatives individuelles présentant un caractère essentiellement privé. Elles constituaient des œuvres isolées, réalisées en dehors de toute politique d'ensemble.

Nous ne méconnaissons pas la portée de cette *action individuelle* : elle a joué un rôle considérable ; elle est et sera toujours la source d'une foule de réalisations. Mais, se révélant insuffisante pour assurer à elle seule le progrès social, elle a dû peu à peu céder le pas à l'*action collective*.

De nombreuses raisons militent en faveur de cette évolution.

Le morcellement de l'industrie française et la diversification de ses fabrications entraînent la multiplication de petits établissements dont les moyens d'action, nécessairement limités, ne peuvent être efficaces que s'ils sont groupés et coordonnés.

Le rôle de plus en plus important de la concurrence et la nécessité du maintien de l'équilibre des prix de revient réclament une répartition équitable des charges sociales sur la collectivité des établissements d'une même industrie ou d'une même région.

Enfin, l'état d'esprit de l'ouvrier et la méfiance avec laquelle il accueille souvent l'intervention personnelle du patron incitent celui-ci à agir indirectement, par l'intermédiaire d'un organisme collectif.

Si, par ailleurs, on considère que dans le domaine économique, comme dans le domaine social, la concurrence individuelle tend à faire place à la concurrence des groupes, on conçoit que la formule de l'action collective s'impose comme correspondant au

stade de l'évolution économique et sociale. Elle présente le double avantage de permettre l'extension, à l'ensemble des entreprises d'une même industrie, d'institutions dont la réalisation n'aurait pu être envisagée par des établissements de moyenne importance, et de supprimer, par l'égalisation des charges entre tous les employeurs, les entraves que la concurrence pourrait apporter au progrès social.

L'action individuelle, indépendamment du vaste champ d'action qui lui est laissé en propre, conserve d'ailleurs un rôle important dans le mécanisme même de l'action collective, puisque c'est en définitive au patron qu'il appartient de donner un effet pratique aux solutions d'ensemble arrêtées par le groupe, sans perdre vis-à-vis de son personnel le bénéfice du contact direct.

L'une des conséquences des progrès de l'action collective fut la multiplication des organismes chargés de l'étude des divers problèmes sociaux et leur spécialisation. Chacun de ces organismes, parfaitement documenté dans son domaine sur les besoins ouvriers et sur les possibilités pratiques de les satisfaire, examine toutes les questions qui se posent, recueille les suggestions individuelles et recherche les meilleures conditions de réalisation. Cette division du travail permet d'apporter à l'examen des multiples problèmes posés par la situation ouvrière une méthode de travail appropriée et d'élaborer des moyens d'action correspondants.

Toutes ces considérations expliquent le développement de la forme collective de l'action sociale dans

la métallurgie française. Sous l'impulsion d'organismes patronaux comme le Comité des Forges de France, l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, le Syndicat des Industries Mécaniques de France, le Groupe des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de la Région Parisienne, etc..., sont nées et se sont développées de multiples œuvres corporatives répondant à la plupart des besoins de la famille ouvrière.

Si, depuis plus d'un siècle, les efforts individuels et collectifs du patronat ont constitué l'un des principaux facteurs du relèvement de la condition des travailleurs, ils n'en ont pas moins rencontré parfois de vives résistances de la part des ouvriers eux-mêmes, manifestant souvent un certain sentiment de méfiance à l'égard de toute initiative patronale et ne voulant voir en elle qu'un moyen détourné de domination et d'asservissement.

Les théoriciens socialistes modernes, reprenant la formule du manifeste communiste de 1848, et proclamant avec Karl Marx et Engel que « l'émancipation des travailleurs doit être l'œuvre des travailleurs eux-mêmes », présentent les institutions patronales comme une manifestation d'égoïsme ou comme une aumône humiliante et, repoussant toute réforme bénévolement octroyée, préconisent l'*action directe* des travailleurs.

Sous l'influence de ces principes, les syndicats ouvriers interviennent, tantôt pour obtenir des patrons, par voie contractuelle, la reconnaissance d'un *droit* aux avantages bénévolement accordés, tantôt pour

provoquer la généralisation obligatoire par les Pouvoirs Publics de mesures que l'action collective des ouvriers est impuissante à réaliser directement, tantôt pour réclamer une élévation générale du taux des salaires susceptible de permettre aux travailleurs de pourvoir à leurs besoins par leurs propres moyens et de réaliser par eux-mêmes les réformes sociales⁽⁴⁾.

Les théories qui sont à l'origine de cette attitude syndicale sont inspirées principalement par le désir d'entretenir la « lutte de classe » dont les institutions patronales pourraient détourner les ouvriers ; elles ont pour objectif final le bouleversement de la société actuelle, la socialisation des moyens de production et l'établissement de la dictature du prolétariat. Méconnaissant les nécessités mêmes de la production et menaçant de détruire l'équilibre économique, ces théories vont à l'encontre de l'intérêt général, et, par suite, de l'intérêt des travailleurs eux-mêmes.

Aussi, l'action patronale ne doit pas se laisser arrêter par cette opposition. L'efficacité des résultats atteints et la difficulté de les réaliser par d'autres moyens doivent inciter les chefs d'industrie à poursuivre leur effort qui, dans l'état social actuel, répond à une *nécessité*, tout en n'étant par ailleurs que l'accomplissement d'un *devoir moral* que la nature même des choses impose à la classe dirigeante, vis-à-vis de la classe ouvrière.

(4) Bien que peu développées en France et créées en dehors de tout plan d'ensemble, les œuvres sociales mutualistes du syndicalisme ouvrier sont loin d'être négligeables.

Cons. sur cette question : Louis Bonnafous, *Les Œuvres d'amélioration sociale réalisées par les syndicats ouvriers en France*, Thèse, Paris, 1924.



L'action patronale s'est manifestée de tant de façons différentes, elle a dû surtout, selon les circonstances, s'adapter à des besoins tellement variables, que la description détaillée de toutes les œuvres sociales créées par les divers établissements et groupements métallurgiques déborderait de beaucoup le cadre de cette étude, dont nous avons dû limiter l'objet.

Après avoir classé les différents types d'institutions d'après les buts auxquels ils répondent, nous étudierons pour chacun d'eux l'évolution des mobiles et de la forme de l'action sociale du patronat, nous montrerons l'importance de l'effort accompli par l'ensemble de la métallurgie française, et nous tenterons d'en mesurer l'efficacité.

Parmi les institutions créées en vue de l'amélioration du sort des travailleurs, nous ne parlerons qu'incidemment, et dans la mesure où elles ont exercé une influence sur la politique sociale du patronat, de celles imposées par la loi, pour ne retenir que les œuvres exclusivement patronales et bénévoles. Nous remarquerons d'ailleurs que le législateur s'est généralement contenté de consacrer des initiatives patronales souvent de très longue date, et que, lorsque son intervention ne s'est pas limitée à cette consécration et a prétendu faire œuvre créatrice, elle n'a pas toujours eu les conséquences heureuses que le monde du travail était en droit d'attendre d'elle. Certaines réformes, survenant parfois inopportunément, à des

époques de crise, grevant lourdement des industries déjà profondément atteintes, augmentant leurs prix de revient au moment où elles ont avant tout à résoudre un problème vital, sont venues souvent compromettre les moyens mêmes d'existence des travailleurs dont elles se proposaient l'amélioration. Contribuant à enlever à certaines entreprises ce qui leur restait de vitalité, ces réformes ont eu pour effet de ralentir la marche des affaires et de développer le chômage. Aussi bien, la nécessité les poussant, certaines industries se sont vues dans l'obligation, en présence de ces charges légales excessives, de réduire leurs œuvres bénévoles et, dans certains cas, de placer en définitive la main-d'œuvre dans une situation matérielle inférieure à celle dont elle jouissait sous le régime de liberté.

Si l'importance des œuvres sociales de la Métallurgie française n'a cessé de croître au cours des dix années qui ont suivi la guerre, nous observons depuis 1930 un certain ralentissement, dû à la période de crise économique et à la nécessité de compression des prix de revient qui s'est imposée à toutes les entreprises. Ce ralentissement, commandé par les circonstances particulièrement inquiétantes au milieu desquelles continue à se débattre l'industrie, est parfaitement justifié. S'il est désirable d'assurer aux travailleurs les meilleures conditions de travail et d'existence matérielle, il faut avant tout être en état de leur procurer du travail et d'éviter le terrible fléau du chômage.

Il est à noter d'ailleurs que les principales œuvres

créées précédemment subsistent, et il y a lieu de penser qu'il s'agit seulement d'un ralentissement momentané, et que le bel essor constaté depuis la guerre 1914-1918, loin d'être arrêté, est prêt à se développer dès que, la situation économique étant assainie, l'œuvre de production pourra reprendre son cours normal.

★★

La *première partie* de cette étude sera consacrée au problème du salaire. Nous examinerons tout d'abord les procédés de fixation judicieuse et équitable du taux des salaires, cette fixation apparaissant comme la base de toute politique sociale. Nous traiterons ensuite des institutions ayant pour objet de compléter le salaire par l'adjonction d'éléments tenant compte, tant des variations du coût de la vie que de la valeur sociale du salarié et de sa situation de famille.

Dans une *deuxième partie*, nous examinerons les institutions poursuivant l'amélioration des conditions matérielles et morales d'existence de la population ouvrière.

Dans une *troisième partie*, nous envisagerons les mesures prises par le patronat métallurgique en vue de protéger les travailleurs et leurs familles contre les risques éventuels qui les menacent.

Enfin, dans une rapide *conclusion*, nous tenterons de dégager quelles sont, dans l'état actuel de la vie économique, les meilleures conditions du progrès social.

PREMIÈRE PARTIE

LE SALAIRE SOCIAL

CHAPITRE PREMIER

LA REMUNERATION DU TRAVAIL

Le contrat de travail, unique lien juridique entre l'employeur et le salarié, prévoit les prestations de l'une et de l'autre partie, et seules, les obligations qui en découlent s'imposent à chacune d'elles.

En vertu de ce contrat, l'employeur s'engage à attribuer au bailleur de services, en échange de l'activité que celui-ci met à sa disposition, une rémunération appelée « salaire ».

Ce salaire constitue incontestablement l'élément principal de la condition ouvrière, et sa détermination apparaît comme l'un des aspects les plus importants de l'effort de mise au point de l'organisation sociale du travail.

Sans vouloir entreprendre l'étude des différentes formes du salaire, rappelons seulement qu'après avoir été conçu à l'origine comme le simple prix de la « marchandise travail », dont la qualité et la quantité varient d'après la valeur économique professionnelle et individuelle du travailleur, le salaire s'est perfectionné et compliqué pour tenir compte, d'une part, de la transformation psychologique et technique du travailleur, et, d'autre part, des conditions

sociales de la vie ouvrière. Au fur et à mesure que l'industrialisation prolétarisait et multipliait les travailleurs, que ceux-ci constituaient une masse de plus en plus nombreuse et homogène de la collectivité, il fallait tenir un compte de plus en plus grand du rôle social du salarié. De là, une conception nouvelle du salaire, et un perfectionnement de la rémunération du travail obtenu, soit par la modification de sa technique (salaire aux pièces ou aux primes), soit par l'addition de stimulants associant le travailleur aux résultats généraux de l'entreprise à laquelle il est attaché (participation aux bénéfices, échelle mobile du salaire variant en fonction du prix de vente des produits), soit enfin par l'adjonction au salaire de compléments ou de suppléments destinés à égaliser dans le temps ou dans l'espace les ressources du travailleur (indemnités individuelles de cherté de vie, salaire mobile variant en fonction du coût de l'existence, allocations pour charges de famille).

Ce perfectionnement progressif du salaire ne doit cependant pas nous faire perdre de vue les conditions générales de détermination de son taux initial qui constitue la base essentielle, le support et l'occasion de toutes les additions ou de tous les compléments tendant à le mieux individualiser. Or, ce taux lui-même, dépendant de sa fixation sur le marché du travail, est fonction de tous les éléments susceptibles d'influencer ce marché.

Il en résulte que l'évolution des salaires est commandée par des facteurs qui agissent en sens contraire : d'une part, le souci du progrès social tend à

en faire élever le taux ; d'autre part, la préoccupation de la limitation du prix de revient, commandée par la concurrence, tend à le comprimer.

Or, une fixation équitable et judicieuse du taux des salaires constitue l'élément capital, essentiel, d'une bonne organisation sociale du travail. En effet, si le taux est insuffisant, l'exécutant est lésé et ne retire pas de son effort tout le fruit qui devrait légitimement lui revenir ; le rendement même en souffre, en raison du mauvais état d'esprit que cette situation crée et développe peu à peu. Si le taux est excessif, la source du rendement est compromise ; il en résulte, d'une part, un développement du chômage, d'autre part, de brusques et funestes variations dans le standard of life de l'ouvrier. Or, l'idéal du progrès social consiste, en matière de rémunération du travail, dans un état équilibré, comportant une amélioration progressive de la condition des travailleurs, et réduisant au minimum les inévitables répercussions des perturbations économiques. Ces dernières, non seulement ne sont pas évitées, mais, au contraire, sont provoquées et aggravées par une fixation inappropriée des salaires.

Mais la détermination judicieuse des taux des salaires est elle-même subordonnée à une connaissance exacte des taux effectivement pratiqués dans une profession et dans une région déterminées, connaissance qui apparaît d'ailleurs indispensable pour la solution de la plupart des problèmes économiques et sociaux. Or, la dispersion des ateliers, la diversité des opérations d'exécution, les différences dans la

valeur professionnelle des individus, constituent autant de causes de diversification des salaires au sein d'une même industrie, et de difficulté d'appréciation de la rémunération économique normale de chaque groupe et de chaque agent.

Pendant longtemps, les groupements professionnels, aussi bien patronaux qu'ouvriers, pratiquaient le système des *définitions syndicales*, et prétendaient fixer des taux en se basant sur les renseignements isolés que leur procuraient une partie de leurs adhérents. Mais la limitation des sources dont émanaient ces renseignements, d'une part, l'impossibilité absolue d'une étude approfondie des données du problème, d'autre part, enlevaient toute valeur à ces fixations qui présentaient un caractère essentiellement arbitraire. Il est vain de vouloir déduire, de l'observation des faits, le salaire exact de chaque catégorie professionnelle, dont le taux ne dépend aucunement de la volonté des producteurs, dirigeants ou exécutants.

Sous un régime de libre concurrence, le taux de la rémunération du travail dépend des conditions du marché de la main-d'œuvre et se fixe, comme le prix de toute marchandise et de tout service, suivant la loi de l'offre et de la demande, d'après la quantité de bras disponibles par rapport aux besoins de main-d'œuvre de l'Industrie.

La seule intervention admissible consiste donc à éviter les écarts injustifiés des taux dans une même profession et dans une même région. C'est le rôle des syndicats patronaux d'éliminer dans toute la mesure

du possible tous les facteurs qui confèrent à la rémunération du travail une allure exceptionnelle, et de *dégager les taux normaux* correspondant à des conditions de fabrication moyennes.

C'est dans ce but que le Groupe des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de la Région Parisienne a entrepris depuis la guerre l'élaboration d'un système de documentation précise et permanente sur les taux effectivement pratiqués.

A cet effet, il publie périodiquement et tient à jour les renseignements concernant les taux de toutes les catégories et de toutes les fabrications de sa compétence. Cette documentation est mise à la disposition des établissements auxquels elle procure la connaissance précise des taux réellement pratiqués. Elle sert de base aux appréciations des directions de personnel auxquelles il appartient de déterminer, d'une part, la difficulté technique des fabrications de leur entreprise par rapport à l'ensemble des fabrications de même catégorie, d'autre part, la valeur de chaque agent par rapport à la valeur professionnelle moyenne de la profession.

Ce procédé, qui a donné pratiquement les plus heureux résultats, n'est autre que la substitution de la *méthode expérimentale* à la *méthode analytique*. Les facteurs qui influent sur le prix de revient et sur le prix de vente, et en définitive sur le taux du salaire, étant trop divers et trop complexes pour pouvoir être saisis et appréciés directement, leur évolution est suivie dans la constatation de leurs résultats auxquels on s'adapte continuellement. Les taux

constatés seront considérés comme normaux pour le présent ; ils serviront de base à l'étude des modifications à apporter dans l'avenir.

L'intervention syndicale, abandonnant ainsi la prétention de réglementer par ses décisions les taux des salaires, se contente de réunir une documentation aussi précise et aussi complète que possible sur les taux effectivement pratiqués, et d'en déduire de simples conseils qu'elle donne aux intéressés. Mais c'est en définitive à ces derniers, employeurs ou salariés, qu'il appartient de prendre les décisions utiles.

En d'autres termes, le Groupement, mieux renseigné qu'un patron ou un ouvrier isolé, définit les directives générales que les circonstances imposent, les traduit en conseils et en renseignements adressés aux chefs d'établissements qui demeurent, en dernier ressort, juges de la décision exacte.

S'opposant à la lutte systématique contre l'élévation des salaires, pourvu que celle-ci corresponde à une augmentation de rendement, préconisant le maintien d'un certain standard of life à l'ouvrier, en tenant compte de la hiérarchie que créent certaines considérations sociales et familiales, le Groupement apparaît comme le véritable régulateur de l'évolution des salaires.

Il est intéressant de rapprocher le petit nombre et l'insuccès des grèves au cours de ces dernières années du rôle joué en matière de fixation des salaires par la méthode d'information et de documentation syndicale. Les chefs d'établissements, sachant avec précision dans quelle mesure il y a lieu d'ac-

cueillir ou de repousser les prétentions de leur personnel, et souvent même, se préoccupant régulièrement des variations des taux, s'y adaptent progressivement sans attendre les réclamations.

Cette méthode de documentation syndicale permet d'atténuer dans toute la mesure du possible les ruptures d'équilibre qui résultent des fluctuations inévitables en hausse ou en baisse, et de parvenir progressivement et sans à-coups au salaire normal, c'est-à-dire au salaire adapté aux conditions économiques du moment, grevant au minimum le coût de production, tout en assurant à l'ouvrier un gain en rapport avec le coût de la vie. En s'attachant à dégager les taux normaux, elle contribue à écarter les causes de pression qui mettent obstacle au jeu de la libre concurrence et elle ne fait que mieux respecter et mieux appliquer l'inéluctable loi de l'offre et de la demande, base de toute fixation des taux des salaires.

Si nous avons quelque peu insisté sur l'utilité d'une détermination rationnelle du salaire, c'est que, constituant le principal élément d'une saine organisation du travail, elle doit occuper la première place parmi les préoccupations sociales du patronat.

Cette détermination étant effectuée, l'employeur va pouvoir tourner son activité vers d'autres mesures destinées à améliorer le sort des travailleurs, mesures qui, pour ne pas revêtir un caractère aussi impérieux en apparence, ne s'imposent pas moins à tout chef d'industrie conscient à la fois de son devoir moral et de l'intérêt même de son entreprise.

CHAPITRE II

LES COMPLEMENTS DU SALAIRE

Si le salaire constitue le *prix du travail*, il ne doit pas être envisagé seulement en qualité d'élément du coût de production, mais aussi en tant que *revenu du travail*, au point de vue de son pouvoir d'achat. Aux données purement économiques d'après lesquelles il a été établi, viennent ainsi s'ajouter des considérations d'ordre moral et social, le travailleur n'apparaissant plus seulement comme un instrument de production, mais comme un élément social. A côté de la conception du salaire économique, apparaît la notion du salaire social, comprenant deux éléments : un élément essentiel basé sur la productivité du travailleur ; un élément complémentaire, variable suivant le coût de la vie et suivant le développement des besoins individuels et sociaux de l'ouvrier.

Le seul jeu des lois économiques ne permettant pas d'assurer au travailleur un gain toujours en rapport avec le coût de la vie, d'une part, avec les besoins normaux de sa famille, d'autre part, certains chefs d'entreprise ont imaginé d'ajouter au salaire, « prix de la force de travail », des compléments tenant compte de ces divers éléments : indemnités de

cherté de vie ou échelle mobile du salaire en fonction du coût de la vie — allocations pour charges de famille.

SECTION I

Le salaire mobile en fonction du coût de la vie

C'est ainsi qu'en 1919, des primes de cherté de vie, calculées en tenant compte des augmentations des denrées et des objets de première nécessité, ont été ajoutées aux salaires dans la plupart des établissements métallurgiques. Elles revêtaient un caractère essentiellement provisoire et reposaient sur l'aspect temporaire de la hausse des prix consécutive aux perturbations économiques engendrées par la guerre 1914-1918. Des conventions collectives furent conclues entre groupements patronaux et groupements ouvriers, distinguant dans le salaire deux éléments distincts : un salaire horaire minimum, variable selon la catégorie professionnelle de l'ouvrier, et une prime de cherté de vie, susceptible d'augmentation ou de diminution suivant les conditions de l'existence. Des commissions régionales d'évaluation du coût de la vie, instituées par le décret du 19 février 1920, sont venues faciliter la tâche des syndicats patronaux. Ceux-ci n'ont pas hésité, en période de hausse, à augmenter le montant des indemnités de vie chère prévues dans les conventions collectives et si, en période de baisse, le système a rencontré des résistances de la part des syndicats ouvriers, il a fonc-

tionné sans difficulté entre patrons et ouvriers agissant individuellement. La période de stabilité relative des prix a généralement entraîné l'incorporation des indemnités de cherté de vie au salaire, amenant celui-ci à varier lui-même en fonction des variations du coût de la vie.

Sans doute, ces dernières ne peuvent constituer l'élément unique d'adaptation des salaires, dont la fixation doit tenir compte des conditions économiques du pays et de l'industrie considérée. Toutefois, contribuant à éviter ou à espacer les discussions et les conflits, le procédé du salaire mobile apparaît comme un expédient commode en période de brusques et violentes fluctuations des prix, lorsque des conditions tout à fait anormales se présentent et que l'adaptation incessante des salaires au coût de la vie est nécessaire pour empêcher les ouvriers d'être réduits temporairement à la misère.

SECTION II

Les allocations familiales

Si judicieuse que soit sa fixation, si parfaite que soit son adaptation aux conditions économiques du moment et aux besoins individuels de l'ouvrier, le salaire demeurerait, jusqu'à une époque récente, en un temps et dans une région déterminés, identique pour tous les travailleurs de même profession et de même rendement. « Rémunération du travail », son taux ne pouvait varier que d'après la qualité profes-

sionnelle et la productivité des individus, sans être influencé par aucune considération relative à la condition particulière de chacun. Il en résultait une inégalité flagrante entre les travailleurs, suivant les charges de famille plus ou moins lourdes auxquelles ils devaient faire face, le *standard of life* de l'ouvrier célibataire, qui n'avait à s'occuper que de lui-même, étant essentiellement différent de celui du chef de famille, qui devait assurer l'existence d'une femme et d'un ou de plusieurs enfants.

C'est pour parer à cette injustice que de nombreux employeurs ont résolu d'attribuer à leurs salariés, en sus du salaire proprement dit, des primes spéciales tenant compte, non pas de la nature ou de la difficulté de leur tâche, mais de leur situation de famille et des charges particulières qu'elle leur impose.

Ces primes, dénommées *Allocations Familiales*, venant ainsi différencier le revenu du travail suivant les besoins des familles ouvrières, permettent de dégager la notion d'un salaire social complétant le salaire économique. Tout en corrigeant son pessimisme, elles viennent donner une valeur pratique actuelle à la théorie de Ricardo, d'après laquelle le *salaire naturel* aurait tendance à se fixer, selon les besoins des salariés *et de leurs familles*, au niveau indispensable permettant à la population ouvrière de vivre *et de se perpétuer*.

§ 1^{er}. — ORIGINE ET DÉVELOPPEMENT DE L'INSTITUTION
DES ALLOCATIONS FAMILIALES

À l'origine de cette institution, nous trouvons des préoccupations d'ordre à la fois philanthropique et utilitaire.

En premier lieu, le souci de permettre à chacun d'assurer, non seulement sa propre existence, mais celle de ceux dont il a la charge, avait amené un certain nombre d'industriels à remédier, par l'attribution d'allocations, à l'inégalité de condition existant entre les travailleurs suivant leurs charges de famille.

Le but poursuivi n'était d'ailleurs pas exclusivement philanthropique ; il était empreint d'un certain caractère utilitaire et répondait en définitive à l'intérêt même de l'entreprise. D'une part, l'employeur, en épargnant à l'ouvrier dans toute la mesure du possible les préoccupations matérielles susceptibles d'affaiblir son moral, contribuait à améliorer son rendement. D'autre part, en s'assurant le concours de ses collaborateurs chargés de famille, il garantissait à l'établissement une plus grande stabilité de personnel, l'ouvrier père de famille, immobilisé par ses enfants, hésitant à quitter une entreprise lui permettant d'assurer normalement sa propre existence et celle des siens.

Mais à ces motifs, d'ordre philanthropique et utilitaire, vint s'en ajouter un autre, plus pressant encore, d'ordre national : la nécessité de lutter contre

le péril démographique. La décroissance progressive de la natalité présente en effet pour un pays et pour son industrie un réel danger, menaçant de paralyser un jour l'activité nationale et de réduire les employeurs, impuissants à trouver sur le territoire les bras dont ils ont besoin, à faire appel à la main-d'œuvre étrangère.

L'institution des Allocations Familiales apparaît alors, non plus seulement comme le fruit de l'intervention généreuse de quelques chefs d'industrie, soucieux à la fois du bien-être de leur personnel et de l'intérêt bien compris de leur entreprise, mais comme une nécessité vitale s'imposant à l'industrie nationale et au pays tout entier. Le problème, sortant ainsi du cadre relativement étroit de l'entreprise privée, se pose avec la dernière acuité sur le plan national.

Cette dernière considération fait apparaître les raisons du développement de l'institution depuis 1916. Il serait d'ailleurs inexact de croire, comme on le prétend généralement, que l'idée des Allocations familiales est née de la crise économique consécutive à la guerre. Depuis très longtemps, des patrons de diverses catégories, en dehors de l'Etat et des grandes Compagnies de chemins de fer, attribuaient des allocations de cette nature aux familles nombreuses, généralement à partir du troisième ou du quatrième enfant. Mais c'est depuis la dernière guerre que le mouvement s'est étendu et généralisé.

D'une part, le renchérissement du coût de la vie posait le problème de l'existence des familles nom-

breuses dont le chef ne disposait pas d'un salaire suffisant pour assurer sa subsistance, et faisait apparaître avec plus de netteté que par le passé l'inégalité de condition frappant toute une catégorie de travailleurs par suite de leurs charges de famille.

D'autre part, les vides creusés par la guerre venaient accentuer le péril de la dépopulation que la diminution croissante de la natalité ne cessait de rendre de plus en plus menaçant ; les chefs d'entreprise comprirent l'importance du danger et la nécessité impérieuse qui s'imposait à l'industrie de développer toutes les mesures susceptibles de lutter contre la disparition progressive de la race.

C'est un métallurgiste de Grenoble, M. Romanet, directeur des Etablissements Régis-Joya, qui prit le premier l'initiative du mouvement, en novembre 1916. Ayant procédé, en octobre de la même année, à une enquête sur les conditions du budget d'un certain nombre de ses collaborateurs, il fut frappé de l'infériorité de condition des pères de familles nombreuses et il estima qu'une aide sérieuse devait leur être apportée d'urgence.

A partir du 1^{er} novembre 1916, il distribuait à tous les chefs de famille faisant partie de son personnel une bonification par jour et par enfant de moins de 13 ans, et peu de temps après, il amenait les autres membres du Syndicat des Constructeurs, Mécaniciens, Chaudronniers et Fondeurs de l'Isère à suivre son exemple.

Puis, il conçut une idée qui devait compléter l'institution par une réforme essentielle, si opportune

qu'elle allait conquérir en quelques mois tout le monde de la production.

Il suggéra de confier le soin d'apporter aux chefs de famille le concours jugé désirable, non pas au patron lui-même, mais à un organisme spécial, extérieur à l'établissement, de caractère patronal en ce sens qu'il est constitué, moralement soutenu et financièrement alimenté par un groupe de patrons, mais organisme ayant une vie propre, destiné à affermer, pour l'ensemble des personnels des patrons associés, la distribution des allocations spéciales superposées au salaire et calculées en fonction des charges de chacun. Les contributions dues à cet organisme par les entreprises adhérentes ne sont pas proportionnelles aux allocations versées aux pères de famille de chaque maison, mais simplement calculées en fonction de l'effectif total ou des salaires payés. Ce procédé permet d'éviter les inconvénients susceptibles de résulter, d'une part, de la générosité plus grande d'une profession ou d'une entreprise déterminée, venant grossir exagérément le montant de ses charges tout en la favorisant quant au choix de sa main-d'œuvre, d'autre part, de la discrimination par laquelle un employeur pourrait écarter de son personnel les pères de familles nombreuses.

L'organisme ainsi défini est ce que l'on appelle une Caisse de Compensation. Son seul rôle consiste à calculer la charge des ouvriers ressortissants, à la répartir entre les patrons associés et à effectuer les versements aux intéressés.

Le premier problème dont la solution s'impose aux

organiseurs d'une Caisse de Compensation consiste à en fixer le cadre : la profession ou la région.

A l'origine, la plupart des Caisses, relevant des associations patronales, qui jouent dans le cadre professionnel plutôt que dans le cadre territorial, étaient corporatives. Mais, au fur et à mesure de leurs créations, les diverses Caisses ont tendu de plus en plus à grouper par région les diverses corporations. Cette évolution est justifiée par la meilleure adaptation de la forme régionale et interprofessionnelle au caractère des allocations et au but poursuivi par le patronat. L'allocation familiale n'ayant pas un caractère corporatif, mais un caractère patronal, intéresse dans la même mesure, non pas tous les patrons d'une même profession sur tout le territoire, mais les patrons de toutes les professions d'une même ville ou d'une même région. Les conditions d'existence, le coût de la vie, la situation démographique, varient d'un lieu à l'autre, et l'œuvre des allocations familiales intéressant toute l'industrie française, la compensation ne doit pas en principe s'arrêter à la corporation, ni amener des industries situées dans la même région et dans le même milieu social à contribuer dans des proportions différentes aux charges des allocations.

Toutefois, l'organisation uniprofessionnelle présente des avantages certains. Elle permet notamment aux syndicats patronaux d'une profession d'exercer plus facilement une pression sur les patrons de cette profession, pour les convaincre que le bénéfice dérisoire qu'ils retireront de leur abstention est con-

traire à l'intérêt général de la corporation et, par suite, à leur intérêt particulier, et pour les amener à l'organisme commun. Par ailleurs, elle évite les inégalités entre employeurs de même catégorie, naturellement soucieux d'équilibrer le prix de revient de leurs fabrications en tenant compte de la concurrence.

Au début de 1918, l'idée de M. Romanet avait déjà fait du chemin, et le 1^{er} avril, commençait à fonctionner à Lorient la Caisse familiale de la Région Lorientaise. Le mois suivant, la Caisse de Compensation des Mécaniciens, Fondeurs et Chaudronniers de l'Isère, créée sur l'initiative de M. Romanet, fonctionnait à son tour. Le mouvement, après s'être étendu dans la ville même de Grenoble et dans le Dauphiné, devait se propager avec une rapidité étonnante sur tout le territoire.

Il convient de signaler tout particulièrement l'efficacité du rôle joué dans ce développement par les syndicats patronaux de la métallurgie qui, par une propagande efficace, sont parvenus à instaurer le régime des allocations familiales dans la presque totalité des industries métallurgiques et des mines de fer.

Dès le 25 mars 1919, l'Union des Industries Métallurgiques et Minières adressait à ses adhérents et aux syndicats régionaux une circulaire exposant le mécanisme de l'institution, en soulignant les avantages, et insistant pour qu'ils unissent leurs efforts en vue d'imiter l'exemple de Grenoble. Cet appel fut entendu, et sur les 55 chambres syndicales régiona-

les adhérentes à l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, 43 ont pris une part active à la fondation de Caisses de Compensation.

Vers la même époque, le Groupe des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de la Région Parisienne se livrait à une enquête portant sur près de 100.000 ouvriers appartenant à la métallurgie ou à la construction mécanique, et habitant Paris ou la banlieue. Le résultat de ces recherches, faisant ressortir une moyenne du nombre d'enfants par ouvrier de 0,67, commandait impérieusement l'institution d'un régime d'allocations familiales. Peu de temps après, en mars 1920, était créée, sous la forme régionale et interprofessionnelle, la Caisse de Compensation de la Région Parisienne qui groupait en 1934, outre 5.200 établissements métallurgiques constitués en section spéciale, un nombre considérable d'adhérents.

En 1924, sur 120 Caisses de Compensation, 12 étaient exclusivement métallurgiques, dont quelques-unes, comme Valenciennes, Saint-Dizier, Le Havre et Charleville, comptaient parmi les plus importantes.

D'autre part, dans certains centres industriels, les établissements métallurgiques faisaient partie de Caisses régionales interprofessionnelles dans un grand nombre desquelles ils formaient une section spéciale et occupaient une place prépondérante.

Enfin, un certain nombre d'entreprises, comme les usines du Creusot, se sont chargées elles-mêmes de l'œuvre des allocations familiales sans l'aide d'aucune compensation. Cette pratique se justifie par l'importance de certains établissements très puissants,

souvent isolés dans une région, groupant des agglomérations ouvrières parfois considérables. En effet, l'utilité essentielle des Caisses de Compensation réside dans l'égalisation des charges résultant des allocations familiales, afin d'éviter tout risque de discrimination au détriment des familles nombreuses dans le recrutement du personnel. Mais lorsque le personnel est assez nombreux, la possibilité même d'une discrimination de cette nature n'existe plus, et l'affiliation à une Caisse de Compensation ne présente pas le même intérêt, les établissements importants pouvant organiser facilement par eux-mêmes tous les services annexes de l'institution des Allocations familiales, si utiles au personnel, et dont nous parlerons dans le chapitre réservé aux œuvres en faveur de l'enfance (1).

Cette situation a d'ailleurs été reconnue par le législateur, et la loi du 11 mars 1932, après avoir posé le principe de l'affiliation obligatoire à une Caisse de Compensation, autorise les établissements occupant au moins 3.000 ouvriers à assurer directement le service des allocations familiales par un organisme privé ayant reçu l'agrément de l'Administration.

L'essor de l'Institution des Allocations Familiales dans l'industrie métallurgique, avant l'application de la loi du 11 mars 1932, se manifeste par le montant des allocations versées, tant par l'intermédiaire

(1) Cf. 2^e partie, Chapitre I.

des Caisses de Compensation que par les services directs des grands établissements.

En 1923, les industries métallurgiques avaient versé pour 37 millions de francs sur un total de 96 millions par l'intermédiaire des Caisses de Compensation, et pour 45 millions directement.

En 1929, ces versements s'élevaient à plus de 100 millions sur un total de 342 millions par l'intermédiaire des Caisses, et à plus de 78 millions répartis directement.

Les taux des allocations ainsi distribuées étaient naturellement très variables suivant les établissements ou les Caisses. Le tableau ci-dessous indique quelques taux pratiqués par des établissements assurant le service direct des allocations avant la mise en vigueur de la loi du 11 mars 1932 :

		Taux mensuels pour les familles de :					
		1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants	5 enfants	6 enfants
Mines de fer et Usines Mé- tallurgiques de Moselle et de Meurthe- et-Moselle	Taux moyen .	65	110	155	205	255	325
	Taux le plus élevé	70	115	160	212,50	275	347,50
	Taux moyen .	30	70	120	180	250	330
Autres régions	Taux le plus élevé	62,50	142,50	242,50	342,50	442,50	542,50

Le développement rapide pris par l'institution des allocations familiales et la création de nombreuses Caisses de Compensation devaient faire apparaître la nécessité de grouper ces dernières au sein d'une

organisation centrale leur permettant de collaborer et de se renseigner mutuellement. Après des échanges de vues au cours des « semaines sociales » de Metz et de Nancy en 1919, leurs délégués se réunirent à Lille en décembre 1920, sous la présidence du Général de Casteignau, en un Congrès familial où fut décidée la création d'un organisme central d'étude, de liaison et de propagande des caisses, chargé d'assurer la coordination de leurs efforts et de solutionner les problèmes auxquels toutes sont intéressées. Cet organisme, constitué sous les auspices de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, est devenu le Comité d'Etudes, puis le *Comité Central des Allocations Familiales*. Il comprend deux catégories de membres : des membres titulaires et des membres d'honneur. Les membres titulaires sont les représentants d'un certain nombre de Caisses désignées chaque année par le Congrès National et les membres d'honneur sont désignés par les membres titulaires, sous réserve de ratification par le plus prochain congrès. Le Comité prépare le Congrès National et l'Assemblée générale qui ont lieu chaque année et au cours desquels les délégués peuvent échanger leurs idées, prendre connaissance de la situation générale de l'institution et exprimer leurs vœux. Il fournit aux Caisses tous les renseignements utiles et il répand parmi les industriels l'idée des Allocations Familiales.

§ 2. — L'INTERVENTION LÉGISLATIVE

Les progrès réalisés en 15 ans par l'institution des allocations familiales sous un régime de liberté ne paraissaient pas justifier l'intervention du législateur.

Toutefois, l'intérêt national qui s'attache à son développement devait, dès 1918, attirer l'attention des Pouvoirs Publics. A cette époque, un député, M. Brenier, suggérait d'envisager l'attribution d'une allocation annuelle pour chaque enfant âgé de moins de 16 ans en cas de ressources insuffisantes du chef de famille, ces sommes étant mises à la charge de l'Etat, des Départements, des Communes et des patrons.

En 1920, la proposition Bokanowski tendait à édicter l'obligation, pour toute personne employant des salariés, de verser des allocations d'un minimum déterminé et de faire partie d'une Caisse de Compensation.

En 1922, un premier pas était franchi dans la voie de l'obligation, la loi du 19 décembre imposant aux soumissionnaires des marchés de travaux publics passés au nom de l'Etat, des Départements et des Communes, le service d'allocations familiales à leur personnel, dans des conditions déterminées par décret, et le 13 juillet 1923, un décret traduisait l'obligation légale par l'affiliation obligatoire de l'employeur à une Caisse de Compensation.

Le 25 juillet 1929, une proposition de loi tendant à l'application de ce principe à l'ensemble de l'indus-

trie française était déposée par M. Loucheur, Ministre du Travail.

Enfin, le 11 mars 1932, était promulguée la loi qui constitue actuellement la charte des Allocations Familiales en France.

Cette loi, insérée au Code du Travail sous les articles 74 *a* à 74 *k*, oblige tous les employeurs à s'affilier à une Caisse de Compensation pour que l'ensemble des salariés puisse bénéficier, en sus du salaire, d'allocations proportionnelles à leurs charges de famille. Seuls, les grands établissements peuvent, sous certaines conditions et avec l'agrément du Ministre du Travail, organiser un service direct des allocations. Des décrets d'assujettissement sont venus fixer les conditions d'application de la loi aux diverses industries.

L'intervention législative dans le domaine des allocations familiales, justifiée par les intérêts supérieurs du pays, n'était, tout au moins en ce qui concerne l'ensemble de la métallurgie, que la consécration et la généralisation obligatoire d'une institution déjà ancienne, créée de toutes pièces par le patronat, qui avait su montrer, tout particulièrement en cette matière, sa juste compréhension des problèmes sociaux.

L'action des Pouvoirs Publics était inspirée par l'intérêt national, commandant le maintien et le développement d'une institution qui exerçait la plus heureuse influence sur la natalité et sur la décroissance de la morti-natalité et de la mortalité infantile. L'essor magnifique de cette institution sous le régi-

me de liberté, qui était une preuve éclatante de sa nécessité, semblait marquer un temps d'arrêt. La crise et la compression des prix de revient qu'elle entraîne risquaient d'inciter les industriels à réduire ou à supprimer une charge qui, si elle était consentie bénévolement par eux, les plaçait en état d'infériorité vis-à-vis de leurs concurrents moins soucieux du sort de leur personnel chargé de famille. Aussi, le législateur a-t-il estimé son intervention nécessaire pour rétablir l'égalité des charges entre les employeurs, en imposant à tous l'obligation d'adhérer à une Caisse de Compensation.

La loi du 11 mars 1932, répondant ainsi aux besoins de l'industrie nationale et du pays tout entier, apparaît excellente dans son principe, à la condition toutefois de limiter ses effets au but poursuivi par ses rapporteurs : obliger ceux qui ne payaient pas d'allocations familiales à en faire le service à l'avenir, *sans surcharger ceux qui avaient devancé l'obligation légale*.

Or, les conditions dans lesquelles la loi a été mise en application ont souvent pour conséquence un accroissement des charges déjà très lourdes qui pèsent sur l'Industrie, à une époque où la diminution des frais généraux s'impose à toutes les entreprises.

D'une part, la fixation des taux d'après ceux pratiqués par les Caisses de Compensation déjà agréées, et non par catégories professionnelles, a entraîné dans certaines régions, et pour des Industries ayant devancé la loi depuis de nombreuses années, une

surcharge que le législateur n'avait certes pas voulu leur imposer.

Par ailleurs, la politique suivie par l'Administration aboutit parfois à rendre le système des allocations beaucoup plus onéreux pour les employeurs, et beaucoup moins avantageux pour les bénéficiaires. C'est ainsi que, par suite du refus d'agrément de certaines Caisses professionnelles exerçant leur activité sur plusieurs départements et pratiquant le taux du département le plus favorisé, des employeurs se sont vus obligés de s'affilier à des Caisses interprofessionnelles versant des allocations inférieures.

Enfin, dans presque toutes les régions, les Caisses de Compensation ont dû augmenter leurs cotisations, tant par suite de la crise économique que de la mise en application de la loi.

La diminution des effectifs, des heures de travail et des salaires, entraînant une diminution des ressources des caisses, nécessitait en effet un relèvement des taux des cotisations. Ce relèvement apparut d'autant plus indispensable que la mise en application de la loi, loin de diminuer les charges des Caisses, a eu pour conséquence de les accroître, en étendant le bénéfice des allocations à *tous les salariés*, alors que la plupart des Caisses excluaient le personnel de direction, et en imposant le versement *pour tous les enfants*, alors que de nombreuses caisses n'accordaient d'allocations qu'à partir du deuxième.

Ces considérations expliquent l'inquiétude mani-

festée par de nombreux industriels, en face de l'accroissement continu des dépenses sociales qui, ajoutées à toutes celles qui pèsent déjà sur la production, viennent grever lourdement les entreprises.

Mais ce résultat provient beaucoup plus des conditions de mise en application de la loi que de la loi elle-même qui a fait œuvre utile en généralisant une institution éprouvée par quinze années d'expériences et de libres réalisations.

§ III. — L'ESSOR DES ALLOCATIONS FAMILIALES SOUS LE RÉGIME LÉGAL

Les industries des métaux, qui avaient présidé à la naissance et au développement de l'institution des allocations familiales, ont été parmi les premières auxquelles la loi a été rendue applicable et ont mis en œuvre tous leurs efforts pour en assurer le fonctionnement.

Dans les principaux centres métallurgiques, des Caisses de Compensation corporatives ont été constituées sur des bases répondant aux besoins de ces industries, et les Chambres Syndicales collaborent avec ces Caisses pour aplanir toutes les difficultés auxquelles donne lieu l'application de la loi.

D'après une enquête effectuée auprès de 13 Caisses de Compensation Métallurgiques, réunissant 2.162 Etablissements et 197.400 salariés, une somme globale de 69.605.456 francs a été distribuée à titre d'allocations familiales, au cours de l'année 1934, à 80.414 ouvriers et employés.

En dehors des Caisses professionnelles, de nombreuses sections métallurgiques ont été constituées au sein des Caisses régionales interprofessionnelles. Parmi les plus importantes, citons la section des métaux de la Caisse de Compensation de la Région Parisienne, qui en 1934, réunissait 5.200 Etablissements occupant 305.000 salariés, et distribuait 59.875.000 francs d'allocations à 91.000 ouvriers et employés attributaires.

Enfin, l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, suivant avec attention les travaux de la Commission supérieure des Allocations Familiales, veille à ne pas laisser altérer l'esprit de la loi, réclamant sa complète et rapide généralisation, sans laquelle subsisterait une inégalité flagrante au profit des insoumis, et cherchant à ménager la liberté et la souplesse, si difficiles à concilier avec un régime d'obligation.

Le patronat métallurgique français n'a donc jamais cessé d'affirmer son attachement à une œuvre dont il fut l'un des principaux initiateurs ; il n'a cherché à retirer de son entrée dans la législation qu'un élargissement de sa portée et il se montre prêt à poursuivre ses efforts en vue de l'amélioration du sort des familles laborieuses, qui constitue l'une des tâches les plus nobles et les plus essentielles du moment.

APPENDICE

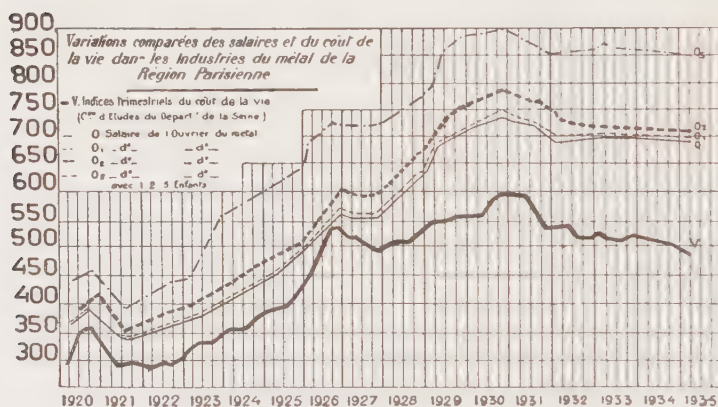
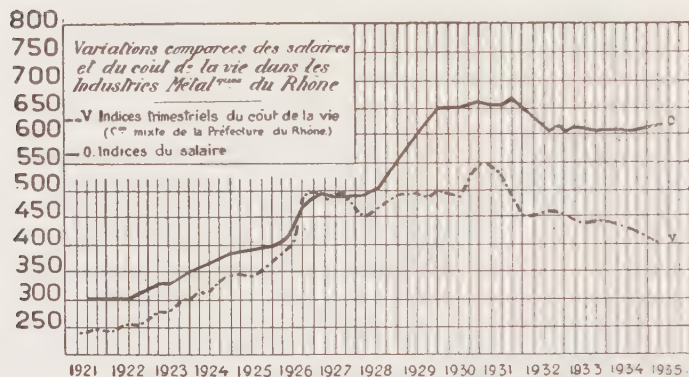
L'AUGMENTATION DU « SALAIRE RÉEL » DE 1920 A 1935

Les graphiques ci-après indiquent, à titre d'exemples, les variations comparées des salaires et du coût de la vie, de 1920 à 1935, dans les industries des métaux de la région parisienne, d'une part, dans les industries métallurgiques du Rhône, d'autre part. Ils permettent d'apprécier l'amélioration sensible de la situation des familles ouvrières, tant par l'augmentation du salaire proprement dit que par le développement du régime des allocations familiales.

L'accentuation de l'écart séparant les courbes des salaires de celle du coût de la vie, de 1932 à 1935, accuse, même pendant cette période de crise, une augmentation très nette du « salaire réel ». Sans doute, les ressources ouvrières, considérées dans leur total, se ressentent du « short time ». Mais, d'une part, au point de vue économique, le taux de base du salaire traduit la part revenant au « travail » dans la production ; d'autre part, au point de vue social, ce taux, appliqué à la durée normale du travail, indique le pouvoir d'achat qui serait garanti à l'ouvrier en cas de cessation de la crise.

Nous pouvons donc conclure que les barèmes ac-

tuels sont supérieurs à ceux qu'entraînerait une adaptation rigoureuse des salaires à la situation économique.



DEUXIÈME PARTIE

L'AMÉLIORATION
DES
CONDITIONS MATÉRIELLES ET MORALES
D'EXISTENCE
DE LA POPULATION OUVRIÈRE

Cette deuxième partie de notre étude sera consacrée à l'examen des institutions patronales de la Métallurgie ayant pour objet de satisfaire les besoins matériels et moraux du travailleur lui-même et de sa famille.

Dans un premier chapitre, nous envisagerons les œuvres en faveur de l'enfance et de l'adolescence, contribuant au développement de la santé physique et morale de la jeunesse ouvrière.

Nous décrirons dans un deuxième chapitre les institutions répondant aux besoins courants de l'existence, ayant pour but d'alléger les dépenses d'alimentation, d'habillement, de chauffage et de logement de la famille ouvrière.

Un troisième chapitre sera consacré aux institutions répondant plus particulièrement aux besoins moraux du travailleur, cherchant à occuper, faciliter et agrémenter ses loisirs, en lui procurant des distractions saines, susceptibles de développer ses capacités physiques et intellectuelles.

Enfin, dans un quatrième chapitre, nous examinerons le problème de la formation professionnelle, contribuant à l'accroissement futur des ressources de la classe ouvrière, en permettant au travailleur l'accès à des emplois plus rémunérateurs. Sans

doute, aurions-nous pu traiter cette question dans le chapitre V de la troisième partie, consacré à la lutte contre le chômage, la formation d'ouvriers qualifiés apparaissant comme l'un des plus sûrs moyens de réduire le nombre des chômeurs. Mais nous avons estimé que les conséquences essentielles du développement de l'apprentissage étaient de l'ordre de celles entraînant l'amélioration des conditions matérielles et morales d'existence de la population ouvrière.

CHAPITRE PREMIER

LES ŒUVRES EN FAVEUR DE L'ENFANCE ET DE L'ADOLESCENCE

Les œuvres instituées en faveur de l'enfance et de l'adolescence sont innombrables et variées. Aussi, ne pouvons-nous donner qu'un aperçu très sommaire de l'effort accompli par le patronat métallurgique en vue de développer la santé, l'éducation et l'enseignement des enfants et des jeunes gens.

SECTION I

La première enfance

Une action efficace a été entreprise en vue de la préservation de la première enfance et de la lutte contre la mortalité infantile, si considérable dans les milieux ouvriers.

Maternités, pouponnières, crèches, garderies d'enfants, consultations de nourrissons, gouttes de lait, distributions de layettes, etc..., coexistent dans la plupart des usines métallurgiques.

Certains établissements, comme la Compagnie des Forges de Châtillon, Commentry et Neuves-Maisons,

possèdent des services de sages-femmes assurant l'accouchement gratuit des femmes d'ouvriers. D'autres, comme les Aciéries d'Ugine, délivrent des bons pour les accouchements. D'autres enfin, comme les Etablissements de Wendel et les Etablissements Schneider, ont fondé des Maternités, dirigées par des médecins assistés de sages-femmes, suivant le développement des nouveaux-nés par des visites à domicile et des consultations régulières.

Citons, à titre d'exemple, la Maternité du Creusot, créée au lendemain de la guerre, comportant 35 lits, un pavillon spécial pour les malades atteintes de complications infectieuses, et un service de consultations natales et prénatales donnant chaque année environ 1.700 consultations (1). La moyenne des naissances enregistrées dans cet établissement est de 600 par an.

Par ailleurs, le développement du régime des allocations familiales a donné naissance à une série d'œuvres en faveur de la natalité et de l'enfance qui ont rendu les plus grands services à la famille ouvrière et à la santé publique.

Tout d'abord, la plupart des grands établissements et des Caisses de Compensation ont institué, en sus des allocations familiales proprement dites, des primes diverses, allocations de naissance ou primes de natalité variant de 50 à 100 francs par naissance, primes d'allaitement pour les ouvrières allaitant leur

(1) Le taux de la mortalité infantile au Creusot est particulièrement faible : on compte en moyenne 47 décès d'enfants de moins d'un an pour 1.000 enfants nés vivants.

enfant au sein, atteignant 50 francs par mois pendant les six premiers mois, allocations de mariage, distributions de layettes, etc...

En outre, les initiateurs de l'institution des allocations familiales, ont très rapidement songé à profiter des contacts établis avec la famille ouvrière pour ajouter, à l'appoint pécuniaire assuré à cette dernière, un concours supplémentaire s'exerçant sous la forme de conseils d'hygiène, de soins médicaux, de secours en nature, etc... La grande majorité des Caisses de Compensation et des établissements versant directement des allocations familiales ont créé à cet effet des services d'infirmières, chargées de visiter les familles et de leur apporter conseils et secours.

L'action bienfaisante de ces infirmières-visiteuses a permis la réalisation d'une foule d'œuvres sociales : orientation des mères vers les œuvres de protection prénatale, inscription dans les mutualités maternelles, consultations de nourrissons, crèches, gouttes de lait, layettes ou vêtements obtenus d'institutions charitables, placements d'enfants malades, etc...

Certaines Caisses subventionnent diverses institutions ouvrières ; d'autres entretiennent à leurs frais des établissements de cure d'air et de soleil. Ainsi, les Caisses de Compensation se rattachent au réseau des œuvres d'hygiène sociale et en resserrent les mailles.

Citons à cet égard les efforts de la Caisse de Compensation de la Région Parisienne qui compte actuellement plus de 120 visiteuses et qui, en outre, a tourné son activité vers d'autres domaines : conseils

aux familles auxquelles surviennent des difficultés quelconques, visites prénatales, soins aux nourrissons, consultations médicales, envois en préventoria et en colonies de vacances, séjours de convalescence, organisation de campings féminins, développement de l'enseignement ménager, mise en fonctionnement de dispensaires aménagés suivant les exigences de la pratique moderne, service à tous ses ressortissants d'un périodique mensuel, la « Revue de la Famille », préoccupée suivant son titre de la documentation utile à la défense des intérêts familiaux, etc... En 1932, les services sociaux de la Caisse enregistraient : 45.120 familles visitées, 8.575 layettes distribuées, 17.869 visites prénatales, 20.130 visites de nourrissons, 29.277 consultations médicales, 4.555 traitements d'enfants, 11.000 démarches administratives, 3.250 envois d'enfants en colonies de vacances, 2.405 élèves aux cours d'enseignement ménager.

Ces quelques indications permettent d'apprécier l'étendue et la variété des bienfaits progressivement organisés en complément des Allocations Familiales. Elles viennent justifier pleinement l'appréciation portée par M. Pierre Richemond, président de la Caisse de Compensation de la Région Parisienne, sur le rôle social des allocations familiales et des institutions qui en découlent : « Ainsi, disait-il déjà en 1928, notre œuvre synthétise une double réaction contre les excès du mouvement industriel moderne. D'une part, la loi de la concurrence peut être, dans quelque mesure, adoucie par la considération des besoins familiaux du salarié. D'autre part, une cer-

taine liaison peut être établie entre des groupes de producteurs, qu'une direction inhumaine des événements tendait à séparer en *classes ennemies* ».

SECTION II

Le développement intellectuel, physique et moral de la jeunesse ouvrière

Parmi les œuvres d'éducation instituées par les établissements métallurgiques, nous ne pouvons passer sous silence la Maison de famille du Creusot, créée en 1908 par M. et Mme Eugène Schneider, destinée à recueillir et à élever les enfants de veufs ou de veuves, dont le père appartient ou a appartenu pendant sa vie au personnel des Etablissements Schneider. Les enfants y sont admis, de l'âge de 2 à 15 ans, comme internes ou demi-pensionnaires, selon la mesure dans laquelle le père ou la mère peuvent s'occuper d'eux. Les enfants ayant atteint l'âge de la scolarité suivent les cours des écoles choisies par leurs parents. Cette institution, dont les frais sont entièrement à la charge des Etablissements Schneider, permet d'abriter en moyenne une centaine d'enfants et constitue un précieux auxiliaire des foyers ouvriers brisés par la mort.

Dans le domaine de l'enseignement proprement dit, rappelons les nombreuses écoles libres, créées ou subventionnées par les entreprises, parfois même entièrement entretenues par elles, les écoles de préap-

prentissage, les écoles ménagères, les ouvroirs, etc... Cette question de l'enseignement est d'ailleurs étroitement liée à celle de l'apprentissage qui fera l'objet d'un chapitre spécial (2).

Enfin, la nécessité de suivre les enfants dans leur développement physique a amené les employeurs à se préoccuper de placer les enfants de leurs ouvriers dans les conditions d'hygiène les plus favorables à ce développement.

De nombreux établissements métallurgiques, dans le but de sauvegarder la santé des enfants, de se préparer ainsi une main-d'œuvre saine et résistante, et aussi de donner aux familles ouvrières la quiétude nécessaire au bon rendement du travail, ont décidé d'envoyer chaque année, à la mer ou à la campagne, les enfants de leurs ouvriers dont la santé a besoin d'être fortifiée.

A cet effet, des préventoria, des colonies de vacances et des centres de camping ont été créés ou subventionnés par les diverses entreprises.

Tantôt, l'institution est fondée par l'établissement métallurgique lui-même qui assure à lui seul son fonctionnement ; tantôt elle est l'œuvre d'une collectivité : Groupement Professionnel, Chambre Syndicale, Chambre de Commerce, Dispensaire d'Hygiène Sociale, Caisse Primaire d'Assurances Sociales, etc...

C'est ainsi qu'en 1930, la Société Lorraine des Acières de Rombas inaugurait près de Mars-la-Tour, au château de Vernéville, un préventorium de 50 lits

(2) Cf. 2^e Partie, Chap. IV.

organisé suivant les méthodes les plus modernes et pourvu des derniers aménagements de confort.

En 1932, les Etablissements Schneider organisaient dans deux propriétés voisines du Creusot des colonies de vacances permettant de procurer chaque année à environ 250 garçons et 250 filles trois semaines de plein air et de saines distractions.

Dans la région de l'Est, la Colonie Lorraine du Château d'Arry (Moselle), organisée en 1927 par la Chambre de Commerce de Nancy dans un centre climatique de premier ordre, reçoit chaque année en séjour des enfants du personnel ouvrier de la Société des Hauts Fourneaux et Fonderies de Pont-à-Mousson, de la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et d'Homécourt, de diverses usines métallurgiques et mines de fer de l'Est, et fonctionne en grande partie grâce aux subventions de ces établissements.

Des institutions de ce genre ont été créées dans la plupart des régions industrielles de France, tant par les grandes entreprises que par des organismes divers. Leur nombre et leur variété nous mettent dans l'impossibilité de les énumérer toutes.

Nous indiquerons toutefois en terminant l'effort accompli par le Groupe des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de la Région Parisienne en faveur de *l'adolescence ouvrière*.

Cette Chambre Syndicale, qui réunit plus de 1.000 établissements occupant plus de 220.000 ouvriers, a créé en 1928 *l'Association pour le développement des œuvres sociales dans les industries métallurgiques et*

mécaniques de la Région Parisienne, ayant pour objet l'étude et la mise au point d'organisations de sport, de distractions, de prévention et de convalescence pour les jeunes ouvriers.

Dans ce but, fut organisé, en 1926, un vaste centre de camping, situé dans un superbe cadre de montagnes, non loin de Valence. Les jeunes employés, ouvriers et apprentis des établissements des industries des métaux, âgés de moins de 21 ans, sont conviés à y passer chaque année 10 jours de délassement et de promenade. La vie au camp est organisée de façon à laisser aux jeunes gens toute latitude de se distraire et de se reposer comme ils l'entendent. Les exercices physiques, les promenades, les séances récréatives sont rigoureusement facultatifs. La culture physique, pratiquée sous la direction de professeurs spécialisés, a pour but essentiel de procurer au plus grand nombre de ces jeunes gens les bienfaits d'une éducation rationnelle. Ce centre de camping diffère donc totalement de la Colonie de Vacances et constitue une véritable organisation d'éducation physique et morale.

L'organisation du centre de camping intéresse environ 3.000 jeunes gens qui peuvent bénéficier de ces distractions jusqu'à leur incorporation, et qui restent d'ailleurs en contact avec l'œuvre pendant la durée de leur service militaire.

Par ailleurs, l'Association, ne voulant pas réaliser une œuvre purement philanthropique, mais poursuivant un but intégralement social et humain, a demandé à un certain nombre d'élèves des Grandes

Ecoles, futurs ingénieurs et chefs de service, de venir se mêler à l'existence et aux distractions des jeunes campeurs, afin de leur mieux faire comprendre qu'un fossé infranchissable ne sépare pas les travailleurs manuels des travailleurs intellectuels.

Les résultats de l'action discrète et bienfaisante de cette « liaison sociale » ont été jusqu'à ce jour particulièrement féconds.

Cette institution a été complétée par la mise en service, en mai 1933, d'un vaste « centre social » permanent, situé à Paris, rue Viala. Un immeuble comportant : piscine, salle de sport, salles de cinéma et de réunion, bibliothèque, salle de correspondance, etc..., permet à plusieurs centaines de jeunes ouvriers âgés de 13 à 21 ans de se réunir à leurs heures de loisirs et de trouver à la fois le bénéfice d'une éducation physique rationnelle et le bienfait de distractions saines et familiales.

Le fonctionnement de ce centre, comme celui du camping, est organisé dans le cadre de la « liaison sociale », apprentis et jeunes ouvriers y retrouvant régulièrement les élèves des Facultés et des Grandes Ecoles.

Par ce dernier trait, l'œuvre sociale des Industries Métallurgiques de la Région Parisienne vient réaliser pleinement le vœu de l'éminent économiste Lucien Romier, définissant ainsi l'exigence profonde de la véritable solidarité : « Si l'objet extérieur du dévouement social est d'ouvrir le plus largement possible aux hommes les bénéfices du progrès matériel, son objet essentiel est bien d'animer leur rapprochement matériel par une amitié morale ».

CHAPITRE II

LES BESOINS MATERIELS DU FOYER OUVRIER

Après avoir rappelé les mesures prises par le patronat en vue d'aider les travailleurs à supporter les charges courantes de l'existence (dépenses d'alimentation, de chauffage, d'habillement, etc...), nous examinerons comment les établissements métallurgiques ont envisagé le problème de l'habitation ouvrière et ont contribué au logement de leur personnel.

SECTION I

Les besoins journaliers

L'alimentation étant le premier des besoins de l'homme, les dépenses destinées à le satisfaire sont celles qu'il peut réduire le moins facilement. Aussi, occupent-elles dans le budget du travailleur une place d'autant plus considérable que ce budget est plus restreint.

Les répercussions d'une nourriture insuffisante ou malsaine sur la santé et sur les forces physiques du travailleur n'ont pas échappé à l'attention des indus-

triels de la métallurgie et les ont amenés à faciliter les conditions de la vie familiale de leurs collaborateurs, en leur procurant le moyen d'acheter à bas prix les denrées destinées à leur consommation.

En outre, lors de la création d'usines en des points du territoire éloignés de tout centre urbain, la nécessité de procurer aux ouvriers le moyen de subvenir à leurs besoins se révélait au chef d'entreprise comme une condition indispensable au recrutement de la main-d'œuvre.

Ces préoccupations, d'ordre à la fois humanitaire et économique, sont à l'origine de la création des *économats*, magasins de denrées ou approvisionnements divers, permettant aux ouvriers de se nourrir plus commodément et à bon marché.

C'est ainsi que dès avant 1870, les Etablissements Schneider ouvraient au Creusot un économat n'admettant comme clients que les membres du personnel — entièrement libres par ailleurs de recourir ou non à ses services — et vendant toutes les marchandises au prix de revient majoré des seuls frais généraux.

Des institutions du même type ont été créées dans de nombreuses usines métallurgiques et ont rendu d'incontestables services aux ouvriers, les protégeant contre l'exploitation des petits commerçants ou des cantiniers. Mais les abus auxquels ces institutions donnèrent lieu, par suite de la pression matérielle ou morale exercée par certains employeurs, obligeant leurs salariés à se fournir aux magasins patronaux et réalisant parfois à leurs dépens des béné-

fices complémentaires et excessifs ⁽¹⁾, ont amené le législateur à supprimer les économats en France par la loi du 21 mars 1910. Une mesure aussi radicale aurait pu être évitée par une réglementation précise, réprimant les abus tout en conservant une institution par ailleurs digne d'intérêt.

Les économats furent alors remplacés par des *Sociétés coopératives de consommation*, possédées et administrées par les ouvriers eux-mêmes, vendant en général les marchandises à un prix commercial, et répartissant en fin d'année entre leurs membres les bénéfices disponibles. Cette transformation de l'économat en coopérative n'était d'ailleurs pas nouvelle et s'était déjà produite d'elle-même dans un certain nombre d'établissements.

Mais la suppression des économats industriels était plus apparente que réelle. Il existe des degrés entre l'économat patronal et la société coopérative exclusivement administrée par les ouvriers, suivant la participation plus ou moins grande de l'employeur dans la gestion de l'organisme. Or, un grand nombre de sociétés coopératives de consommation ont été fondées par les établissements eux-mêmes, et si actuellement, elles sont juridiquement indépendantes, beaucoup d'entre elles ne subsistent que par l'appoint financier des entreprises industrielles qui leur fournissent, moyennant un intérêt infime, le capital de roulement nécessaire et les fonds destinés à combler leur déficit.

(1) Truck-system.

L'institution des économats, abolie par la loi de 1910, devait renaître au cours de la guerre 1914-1918, pour subvenir aux besoins alimentaires des nombreux ouvriers groupés dans les établissements industriels collaborant à la défense nationale. Sans doute l'Etat a ouvert dans ce but des restaurants coopératifs, mais son action aurait été insuffisante si le patronat n'avait organisé lui-même les cantines, restaurants ou magasins nécessaires. C'est ainsi qu'en 1916, fut créé le *Fonds Coopératif des Usines de Guerre*, administré par un comité mixte de patrons, d'ouvriers, de coopérateurs et de publicistes, qui put fournir des fonds à un grand nombre de restaurants. En 1917, dans les seules usines travaillant pour la guerre, on comptait 161 restaurants et 167 magasins ouverts par les patrons.

Au moment de l'armistice, les économats créés au cours des hostilités furent transformés, pour répondre aux exigences du législateur, en Groupements coopératifs de consommation ou en Associations d'achats en commun, dont l'administration était entièrement confiée au personnel des usines. Ces organismes ont procuré à leurs adhérents de précieux avantages. Mais la plupart d'entre eux, étant obligés de s'approvisionner individuellement, n'avaient pas en général les moyens d'action suffisants et se heurtaient à de multiples difficultés. Quant à ceux formés avant la guerre dans les régions libérées, ils étaient dépourvus de tout approvisionnement et incapables de soulager les misères accumulées par quatre années d'occupation allemande.

En présence de ces considérations, et en vue de faciliter aux groupements coopératifs l'achat des diverses denrées aux conditions de prix les plus réduites, un grand nombre de sociétés métallurgiques se sont groupées pour fonder des organismes destinés à procurer, au meilleur compte possible, les produits alimentaires, denrées et matières de consommation, articles ou fournitures d'habillement, de ménage et autres objets, aux Groupements coopératifs et aux Associations d'achats en commun constitués dans les diverses usines.

C'est ainsi que fut créée en 1919 l'*Union de l'Alimentation des Industries Métallurgiques et Minières*, fondée sur l'initiative de la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et d'Homécourt, de la Société des Hauts-Fourneaux et Fonderies de Pont-à-Mousson, de la Société des Aciéries de Longwy, de la Société des Aciéries de Micheville, de la Société des Etablissements Delattre et Frouard réunis et de la Société Métallurgique de Peñarroya. Le rayon d'action de cet organisme s'est étendu rapidement, et en 1920, près de 150 groupements coopératifs étaient ravitaillés par ses soins. La dispersion de ces groupements dans des régions souvent mal desservies avait provoqué la création de dépôts de marchandises dans certains centres importants, tels que Saint-Chamond, Nancy, Homécourt, Longwy et Paris, afin de faciliter le ravitaillement. Depuis une dizaine d'années, les difficultés de transport de l'après-guerre ayant disparu, l'utilité de l'Union de l'Alimentation

s'est fait de moins en moins sentir et son rayon d'action a peu à peu diminué.

Se bornant à prélever, en sus du prix de revient de leurs marchandises, le pourcentage indispensable pour couvrir leurs frais généraux, de tels organismes remplissent un véritable rôle social : d'une part, ils permettent de procurer aux foyers ouvriers, à des prix raisonnables, les produits alimentaires et les marchandises nécessaires à leur entretien ; d'autre part, ils contribuent efficacement à l'abaissement des prix de détail en période de hausse exagérée du coût de la vie.

Des économats et des coopératives de consommation, on peut rapprocher les cantines ou restaurants ouvriers, distribuant des repas à des prix extrêmement modiques, fonctionnant avec un fonds de roulement fourni par l'entreprise, et recevant souvent de celle-ci des subventions régulières sous forme d'allocations fixes par repas servi.

Pour donner une idée complète des institutions destinées à subvenir aux dépenses journalières de l'existence de la famille ouvrière, signalons enfin les distributions gratuites de charbon, de vêtements, de denrées, etc... et les ventes à prix réduits, qui ont rendu les plus grands services au cours de la guerre, et qui contribuent depuis à la lutte contre la vie chère. Ces opérations, qui entraînent souvent un surcroît important de dépenses pour les entreprises, démontrent la préoccupation manifestée par les industriels d'aider leurs ouvriers à supporter les difficultés de l'existence.

SECTION II

Le logement

Intimement liée au développement de l'industrie moderne et au bien-être de la famille du travailleur, la question des habitations ouvrières est une de celles qui ont le plus vivement retenu l'attention des industriels avisés.

La part importante occupée par le coût de la location du logement dans le budget du travailleur incite celui-ci à réaliser à son sujet le maximum d'économies, d'où peuvent résulter, tant au point de vue de l'hygiène proprement dite que de l'hygiène morale, des conséquences désastreuses.

L'expérience ayant démontré qu'un logement insuffisant et insalubre était le plus sûr pourvoyeur du cabaret et de l'hôpital, la plupart des grands industriels se sont préoccupés de faire construire pour leur personnel des maisons où l'air et la lumière accomplissent leur œuvre de salubrité et où le confort rend la demeure attrayante. Ils ont compris qu'un logement sain et de capacité suffisante restreint les chances de propagande de la tuberculose et conserve à l'ouvrier son énergie physique tout en contribuant à maintenir et à développer ses qualités morales.

§ 1^{er}. — LA CRISE DU LOGEMENT

La crise du logement, si elle s'est trouvée considérablement aggravée par la guerre, remonte à une époque bien antérieure à 1914.

Dès que l'essor industriel de la première moitié du xix^e siècle provoqua la création de centres ouvriers importants, quelques-unes des nouvelles organisations de production intensive s'aperçurent des répercussions du problème du logement.

L'industrialisation de la production, entraînant la concentration de la population dans de vastes centres industriels et commerciaux, tendait à entasser dans de grandes agglomérations urbaines des foules de plus en plus nombreuses.

Enfin, l'état de prospérité générale de la fin du xix^e et du début du xx^e siècle entraînait pour un certain nombre de professions industrielles et commerciales de telles demandes de main-d'œuvre que, d'une part, l'afflux des travailleurs de la campagne vers les villes se trouvait considérablement hâté, et que, d'autre part, les ouvriers du métier du bâtiment eux-mêmes, attirés vers de hauts salaires, désertaient une profession où leur concours était cependant précieux pour la collectivité.

Des enquêtes effectuées en 1912 ont révélé qu'à Paris, sur 228.000 ménages de quatre personnes bourgeois ou ouvriers, 88.000 seulement, soit 39 %, occupaient des appartements de quatre pièces et plus, et pour un nombre d'habitants supérieur au quart de la population totale de Paris, les logements

ne se composaient que d'une seule pièce. Pour l'ensemble de la France, on évaluait à 18 % la proportion des familles françaises qui n'avaient pour se loger qu'une seule pièce. Dans 50 villes de plus de 5.000 habitants, on comptait une moyenne de 11 habitants par 10 pièces.

Les tableaux dressés par la Statistique Générale de la France, notamment dans le *Bulletin du Ministère du Travail* de 1921, permettent d'apprécier le degré d'encombrement des logements avant la guerre 1914-1918.

Qualifiant de surpeuplé le logement offrant à ses occupants moins d'une demi-pièce par personne, d'insuffisant celui offrant moins d'une pièce et plus d'une demi-pièce, de suffisant celui offrant une pièce par personne, de large celui offrant d'une à deux pièces, et de très large celui offrant plus de deux pièces, les statistiques officielles faisaient ressortir les résultats suivants :

A Paris : 5 % de logements surpeuplés, 26 % de logements suffisants, 38 % de logements juste suffisants, 15 % de larges et 16 % de très larges.

Dans les villes françaises de plus de 100.000 habitants, autres que Paris, les pourcentages correspondants étaient les suivants : surpeuplés : 6 % ; insuffisants : 29 % ; juste suffisants : 31 % ; larges : 17 %, et très larges : 17 %.

Il en résulte que sur une population de Paris et des grandes villes de 8 millions d'habitants, près de 800.000, soit environ 10 %, s'entassaient dans des

logements surpeuplés, et près de 3 millions, soit 36 %, vivaient dans des logements insuffisants.

Ces résultats montrent qu'il existait, à la veille de la guerre, une insuffisance marquée des logements offerts par rapport aux occupants éventuels.

L'aggravation de la crise du logement pendant les hostilités et depuis la fin de la guerre est due à de multiples causes.

La première réside dans le brusque et désolant afflux vers la capitale, vers les villes de province et même vers certaines régions rurales de la France, des populations des territoires envahis du Nord et de l'Est.

On peut évaluer approximativement à un million le nombre de ces réfugiés, dont un grand nombre se sont installés définitivement à Paris et dans les grandes villes de l'arrière où ils étaient venus chercher un abri provisoire.

En second lieu, l'exode des travailleurs des campagnes vers les villes, déjà considérable avant 1914, s'est trouvé accru par le besoin pressant de main-d'œuvre qu'avaient fait naître les vides creusés par la guerre et la nécessité de la reconstitution des régions dévastées. La loi de 8 heures est venue encore accroître cette désertion des campagnes, en provoquant un renforcement des effectifs des ouvriers d'usine et en ajoutant à l'appât des hauts salaires celui des courtes journées de travail.

Par ailleurs, le développement de l'activité économique a amené l'industrie française, en présence d'une insuffisance de main-d'œuvre nationale, à faire

appel à un contingent de travailleurs étrangers très supérieur au nombre de nos morts à la guerre.

Comme, d'autre part, l'effectif des travailleurs du bâtiment était resté stationnaire, le nombre de leurs heures de travail se trouvait sensiblement réduit par l'application de la loi de 8 heures.

Si l'on tient compte enfin de l'arrêt complet de la construction pendant les hostilités et du nombre des habitations détruites par l'ennemi sur le territoire français, il est aisé de s'imaginer le caractère aigu de la crise du logement au cours des années qui ont suivi la guerre.

Cette crise a conduit à un surpeuplement susceptible d'engendrer les pires conséquences, tant au point de vue de la santé physique et morale qu'au point de vue du mouvement de la population.

L'étendue du mal explique pourquoi la question du logement hygiénique et à bon marché est une des questions sociales par excellence, touchant non seulement à la moralité et à l'hygiène, mais aussi à la conservation et à la stabilisation de la main-d'œuvre.

§ 2. — L'INTERVENTION LÉGISLATIVE

L'intérêt national qui s'attache au problème du logement ne devait pas manquer d'attirer l'attention des Pouvoirs Publics qui, dès avant 1914, ont favorisé la construction de maisons ouvrières en prodiguant aux particuliers de multiples encouragements.

L'examen détaillé de l'action de l'Etat en matière

de logement dépasserait de beaucoup le cadre de cette étude. Nous nous bornerons à rappeler succinctement les textes essentiels et à fixer les principes posés par le législateur.

La première loi s'attaquant résolument au problème, couramment désignée sous le nom de loi Siegfried, remonte au 30 novembre 1894. Elle édictait un certain nombre d'exemptions fiscales en faveur des habitations dites « à bon marché » dont elle donnait une première définition. Elle fut suivie des lois du 12 avril 1906 (loi Strauss) et du 14 avril 1908 (loi Ribot), modifiant et élargissant les dispositions initiales.

Enfin, la loi du 23 décembre 1912 venait donner aux Départements et aux Communes des moyens d'action personnels, en créant les Offices Publics d'Habitations à Bon Marché.

Le nombre des textes régissant la matière était en réalité beaucoup plus considérable. Il rendait la législation sur les habitations à bon marché particulièrement touffue et appelait une codification. Ce fut l'objet de la loi du 5 décembre 1922 dont nous devons rappeler les principes essentiels.

Cette loi a pour but de favoriser la construction et l'aménagement de maisons salubres et à bon marché destinées aux personnes peu fortunées, notamment aux travailleurs vivant principalement de leurs salaires, que ces maisons soient construites par des Sociétés ou des particuliers pour être louées ou vendues aux intéressés, ou qu'elles soient construites par ceux-là même qui doivent en faire usage.

Sont qualifiées par la loi « *Habitations à Bon Marché* » :

1° Les maisons destinées à l'habitation collective, telles que la valeur locative de chaque logement n'excède pas, au moment de la construction de l'immeuble, un certain maximum variable suivant les communes ;

2° Les maisons individuelles dont la valeur locative ne dépasse pas ces maximums de plus de un cinquième.

En outre, la maison doit être hygiénique, et la salubrité des logements doit être certifiée par des Comités spéciaux, dénommés Comités de patronage, qui ont en outre pour mission d'encourager la construction, par des particuliers ou par des sociétés, de maisons salubres à bon marché.

Les habitations répondant à ces conditions bénéficient de certaines faveurs : immunités fiscales, régime successoral spécial, système d'assurances-décès, facilités de crédit, etc...

Le particulier désireux d'acquérir une habitation à bon marché peut utiliser l'un des trois procédés suivants : souscription d'une location-vente à une Société anonyme d'habitations à bon marché ou à un Office d'habitations à bon marché ; souscription d'actions d'une Société coopérative d'habitations à bon marché ; acquisition immédiate, au moyen d'un emprunt à une Société de Crédit Immobilier, contre une hypothèque sur la maison acquise.

Rappelons que les Sociétés d'habitations à bon marché jouissent d'exemptions fiscales, de réduc-

tions de tarifs et d'un régime simplifié pour les formalités d'émission, et que les Sociétés de Crédit Immobilier ont la faculté de bénéficier d'avances de l'Etat.

Enfin, un Conseil Supérieur des habitations à bon marché a été organisé auprès du Ministère de la Santé publique pour l'étude des règlements de toutes les questions relatives au logement économique.

Pour terminer le tableau de la législation en matière d'habitations à bon marché, citons la loi du 13 juillet 1928 (loi Loucheur), prévoyant un plan de construction de nouveaux logements et venant développer la productivité des lois antérieures par l'attribution de crédits plus importants de l'Etat.

L'encouragement donné par les Pouvoirs Publics à la construction et à l'aménagement des habitations à bon marché se manifeste en définitive sous forme d'exemptions fiscales, de subventions et surtout de prêts.

L'expérience a démontré que cette action législative, malgré les encouragements de toutes natures donnés aux initiatives privées, n'a pu suffire à résoudre le problème de l'habitation ouvrière.

Sans doute, elle a fait œuvre utile en favorisant l'accession à la petite propriété, mais dans l'état actuel de la vie industrielle, elle ne peut répondre à elle seule à la nécessité matérielle qui s'impose aux entreprises de loger les ouvriers qu'elles emploient. D'autre part, les organismes créés et réglementés par la loi ne peuvent avoir d'effet utile que si leurs membres prennent les initiatives nécessaires. C'est

donc en définitive de l'initiative privée qu'il faut attendre la solution de la crise du logement, et l'action patronale apparaît en cette matière comme une nécessité absolue, l'insuffisance des logements ouvriers rendant impossible le recrutement de la main-d'œuvre dans les centres industriels éloignés des villes.

§ 3. — L'INTERVENTION PATRONALE

A. — *L'action individuelle*

Les chefs d'entreprise de la métallurgie se sont préoccupés depuis fort longtemps de la question capitale du logement de leur personnel et on affecté des sommes considérables à la construction d'habitations ouvrières. Les importantes cités qui se sont élevées autour des grands établissements métallurgiques montrent qu'à cet égard ils ne sont pas restés inactifs.

La plupart des établissements ont construit ou acquis des logements à l'usage de leur personnel, et certains parviennent même à le loger presque entièrement. Le loyer perçu est très modique et la construction se fait, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une Société d'habitations à bon marché.

Parmi les constructions de logements entreprises directement par les grands patrons, une place toute spéciale doit être réservée aux réalisations des Eta-

blissements Schneider, qui furent parmi les premiers à comprendre l'importance capitale du problème.

La question du logement des ouvriers était déjà étudiée à la Fonderie du Creusot à la fin du XVIII^e siècle. En 1837, MM. Schneider et Cie ne possédaient encore au Creusot qu'une centaine de logements. Ils en firent construire de nouveaux, groupés dans de grands bâtiments communs, puis, à mesure que les notions d'hygiène et de bien-être se répandirent, ils en améliorèrent les conditions d'aménagement. Dès 1845, ils encourageaient leurs ouvriers à acheter des terrains qu'ils leur cédaient à bas prix et à construire des maisons à l'aide d'avances consenties par eux. Un très grand nombre d'ouvriers du Creusot sont ainsi devenus propriétaires de leurs maisons, et le total des avances consenties à ce titre dépasse 5 millions de francs.

Par ailleurs, les Etablissements Schneider poursuivaient la construction directe de nombreuses habitations. Dès 1860, ils commençaient à bâtir des pavillons isolés à l'usage d'une seule famille, avec jardin et dépendances. Ces pavillons sont tantôt disséminés, tantôt groupés en cités ouvrières au Creusot, à Montchanin, aux Houillères de Decize, à Harfleur, à Droitaumont, etc... La plupart de ces logements étant très recherchés par le personnel, les demandes sont classées suivant une méthode tenant compte du temps de service, des charges de famille, des infirmités et de la situation particulière de chacun.

Au Creusot, on peut évaluer approximativement à 3.500 le nombre de logements ainsi construits ou

achetés par les Etablissements Schneider pour leur personnel, et à 10 % la proportion des ouvriers devenus propriétaires de maisons construites avec des fonds avancés par l'usine.

Cet exemple fut suivi par la plupart des grandes sociétés métallurgiques, dont les usines sont entourées aujourd'hui d'importantes agglomérations ouvrières.

Mentionnons au hasard les logements et jardins ouvriers de la Société des Hauts-Fourneaux et Forges de Denain et d'Anzin, de la Société de Commentry, Fourchambault et Decazeville, des Etablissements de Wendel, de la Société Lorraine des Aciéries de Rombas, des Aciéries du Nord et de l'Est, de la Compagnie d'Alais, Froges et Camargue, des Etablissements Arbel, de la Société d'Aubrives-Villerupt, des Usines Métallurgiques de la Basse-Loire, de la Société des Forges et Aciéries du Nord et Lorraine, de la Société des Hauts-Fourneaux, Forges et Aciéries de Pompey, de la Compagnie Générale de Construction et d'Entretien de Matériel de Chemin de Fer, de la Compagnie Française de Matériel de Chemin de Fer, de la Société des Hauts-Fourneaux et Fonderies de Pont-à-Mousson, de la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et d'Homécourt, des Ateliers et Chantiers de Provence, des Ateliers et Chantiers de Saint-Nazaire, des Forges et Chantiers de la Méditerranée, des Chantiers de la Loire, etc...

L'accroissement des besoins de main-d'œuvre nés de la guerre et l'introduction des travailleurs étrangers en France ont contribué à développer cet effort

dans des proportions considérables. C'est ainsi qu'en 1930, un établissement de l'Est de la France avait dépensé depuis l'armistice, pour la construction de maisons ouvrières, environ 25 millions, poursuivant méthodiquement chaque année l'exécution d'un programme important.

Le tableau ci-dessous, extrait du rapport annuel de l'Ingénieur en Chef des Mines de Meurthe-et-Moselle, indique l'importance des effectifs logés en 1929 dans les usines métallurgiques et dans les mines de fer de l'Est :

	Briey	Longwy	Nancy	Total
Effectif moyen des ouvriers inscrits	14.947	2.456	1.656	19.059
Ouvriers logés	13.047	1.268	517	14.832
Pourcentage d'ouvriers logés par rapport aux effectifs moyens	87 %	61 %	31 %	78 %

Ces logements sont généralement donnés en location à très bas prix. Quelques industriels en facilitent l'acquisition aux ouvriers. Certains même, comme la Société Lorraine des Aciéries de Rombas et la Société des Hauts-Fourneaux et Fonderies de Pont-à-Mousson, suivant une méthode analogue à celle pratiquée par les Etablissements Schneider, vendent des terrains à leurs ouvriers à des prix très réduits et avec de très grandes facilités de paiement, leur accordant des prêts destinés à encourager la construction de maisons individuelles.

La loi Loucheur a donné lieu à cet égard à des initiatives intéressantes, de nombreuses entreprises ayant consenti aux salariés des avances, subventions ou allocations permettant aux bénéficiaires de réaliser l'apport minimum exigé par la loi et de payer les annuités de remboursement des emprunts.

Souvent, l'employeur prend à sa charge les travaux d'aménagement des lotissements, ou aide les salariés à établir les plans et devis en leur fournissant les matériaux à prix réduit.

Enfin, l'aide patronale se manifeste par l'appui financier, souvent considérable, donné aux organismes officiels ou privés d'habitations à bon marché et par la participation de certains établissements au paiement du loyer de leurs ouvriers.

Ces diverses indications permettent d'apprécier la valeur de l'effort financier accompli par les industries métallurgiques françaises en faveur du logement.

Toutefois, cet effort est nécessairement limité, les établissements de moyenne importance, et même les grands établissements, n'étant pas en mesure d'investir indéfiniment des sommes considérables dans une entreprise aussi coûteuse que la construction de maisons ouvrières, sans rompre l'équilibre indispensable au bon fonctionnement de leur industrie. Cette considération explique le ralentissement sensible des constructions de logements par les industriels depuis le début de la crise économique actuelle.

B. — L'action collective

Le caractère philanthropique du but poursuivi compliquait singulièrement la tâche des industriels obligés de recourir au crédit. L'impossibilité de servir aux capitalistes prêteurs un intérêt aussi élevé que celui du marché entravait le développement des habitations ouvrières, en contraignant les industriels à construire avec leurs seules ressources quand ils ne pouvaient supporter les charges d'un emprunt.

En présence du caractère d'acuité revêtu par la crise du logement au cours de la guerre, les industriels de la métallurgie ont cherché, par une action collective, à orienter leurs efforts dans une voie nouvelle.

Ne pouvant compter, pour résoudre le problème, sur l'aide financière, d'ailleurs insuffisante, des Pouvoirs Publics, ils ont estimé nécessaire, pour le développement du logement salubre en France, de donner aux capitaux empruntés une rémunération normale, et de commercialiser cette opération si l'on voulait que des fonds importants soient mis à la disposition de l'industrie pour cette destination spéciale. En d'autres termes, ils envisagèrent de traiter le problème du logement de la main-d'œuvre comme une entreprise industrielle ou commerciale quelconque. Mais ce problème n'est-il pas au premier chef intégré dans le problème général de la production ? Et la construction d'habitations ouvrières, condition indispensable du recrutement de la main-d'œuvre, ne concourt-elle pas directement à l'œuvre de produc-

tion, au même titre que la construction d'un haut-fourneau ou l'acquisition d'une usine ?

En 1917, une Commission spéciale fut créée au sein de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières en vue d'élaborer un organisme qui ferait un large appel aux capitaux privés en leur offrant une rémunération suffisante. Les travaux de cette Commission devaient aboutir à la création, en mai 1918, de la « *Caisse Foncière de Crédit pour l'Amélioration du Logement dans l'Industrie* ».

Cet organisme est destiné à servir d'intermédiaire entre les capitalistes et les industriels à la recherche des fonds nécessaires à la construction d'habitations ouvrières. Son rôle consiste à se procurer sur le marché, au moyen d'emprunts, les fonds dont il a besoin pour mener à bien les opérations dont il se charge : prêts aux Sociétés d'habitations à bon marché, achat et construction d'immeubles pour les vendre ou les louer. Pour trouver plus facilement du crédit, la Caisse Foncière s'est constituée sous la forme d'une Société anonyme, au capital initial de 5 millions de francs, porté par la suite à 25 millions, mais sa caractéristique consiste à limiter ses prêts à ses seuls actionnaires, si bien qu'elle est essentiellement une Mutuelle d'émission d'obligations.

D'après l'article 4 de ses statuts, elle a pour objet :

1° D'effectuer des prêts à des Sociétés Immobilières placées ou non sous le régime de la *Législation des Habitations à Bon Marché* et ayant pour but la

construction, l'aménagement et l'amélioration du logement dans l'industrie.

2° D'acquérir, de construire ou de prendre en location des immeubles destinés au logement dans l'industrie, en vue de les vendre ou de les louer, soit à des Sociétés Immobilières, soit à des établissements industriels, soit à des personnes occupées dans l'industrie.

Nous limiterons notre étude à l'examen des opérations de prêt qui ont concentré jusqu'à ce jour toute l'activité de la Caisse Foncière.

Un chef d'entreprise désireux d'obtenir un prêt doit au préalable devenir actionnaire de la Caisse Foncière et constituer une Société Immobilière à laquelle sera accordé le prêt. La Société Industrielle, dont le personnel est appelé à bénéficier des constructions, aménagements et améliorations envisagées, se porte caution de tous les engagements pris par la Société Immobilière emprunteuse. Les conditions du prêt sont déterminées par le Conseil d'Administration. Le taux de l'intérêt est fixé aussi bas que possible, la Caisse intervenant en fait gratuitement et se préoccupant uniquement de faire face à sa charge obligataire, de couvrir ses frais de gestion et d'assurer ses réserves. Si le taux est supérieur à celui auquel peuvent emprunter les Sociétés d'habitations ouvrières, le complément est supporté directement par la Société industrielle qui donne sa garantie au prêt. Quant au délai de remboursement, il est établi d'après les conditions particulières à chaque opération et compte tenu de la nature de

l'industrie exploitée par l'employeur. Il est habituellement de 30 ans et ne peut en aucun cas excéder 40 ans.

La Société Immobilière, une fois en possession du prêt, construit les maisons, les loue, et avec le produit des loyers, rembourse la Caisse dans les conditions prévues au contrat, par annuités comprenant à la fois l'intérêt et l'amortissement des sommes prêtées.

La Caisse Foncière ne peut, sans sortir de ses statuts, prêter directement à des industriels, mais seulement à des Sociétés de construction. L'obligation ainsi imposée aux industriels emprunteurs de créer une Société Immobilière correspond à une double préoccupation des fondateurs de la Caisse Foncière.

D'une part, elle permet d'écarter toute possibilité de détournement, par un établissement industriel ayant à faire face à des embarras de trésorerie momentanés, des fonds destinés à la construction ou à l'acquisition d'habitations ouvrières.

D'autre part, elle apparaît nécessaire pour donner à l'œuvre d'amélioration des logements ouvriers toute sa portée sociale. En effet, l'ouvrier, éprouvant souvent un sentiment de méfiance vis-à-vis de son patron, serait enclin, si celui-ci devenait son propriétaire, à lui reprocher de vouloir réaliser de nouveaux bénéfices à son détriment. En tous cas, les difficultés susceptibles de s'élever entre locataires et propriétaires pourraient entraîner des froissements entre ouvriers et patrons, que la Société Im-

mobilière dont la Caisse Foncière impose la constitution permet d'éviter.

La construction, l'acquisition et la gestion des logements sont donc confiées à des Sociétés Immobilières auxquelles les fonds sont prêtés directement, mais les prêts sont avalisés par les industriels intéressés qui doivent contrôler l'activité des Sociétés de construction. Cet engagement de l'établissement industriel correspond à une nécessité absolue, la Société Immobilière étant dans l'impossibilité de faire face à ses engagements avec le seul produit des loyers perçus, très inférieurs au loyer de l'argent immobilisé. L'industriel garant vient combler le déficit provenant de la différence existant entre le montant des loyers perçus et les annuités dues à la Caisse Foncière.

La sécurité de la Caisse Foncière réside donc essentiellement dans la situation matérielle et morale de l'établissement garant. Aussi, avant de consentir un prêt, le Conseil d'Administration de la Caisse se fait remettre par le directeur un rapport sur la valeur des garanties offertes et sur la véritable situation financière de l'établissement désireux de cautionner un prêt à une Société Immobilière.

Pour se procurer les sommes nécessaires à la réalisation de ses opérations, la Caisse Foncière procède à des émissions d'obligations, à la suite d'une délibération du Conseil d'Administration qui en détermine les conditions, le taux d'intérêt, le mode d'amortissement et les garanties.

La Caisse Foncière de Crédit présente le caractère

d'un puissant organisme de « corporation », dans le sens le plus large du mot. Son président et les membres de son Conseil d'Administration ont été pris parmi les représentants les plus qualifiés des Industries Métallurgiques, de la grande Construction Mécanique et des Banques. Un grand nombre de ses actionnaires étant en même temps bénéficiaires des crédits avancés par la Société, les intérêts des prêteurs et des emprunteurs y sont étroitement solidaires, si bien qu'elle fonctionne en fait comme une sorte de Mutuelle d'emprunts. Son capital social constitue plutôt un fonds de garantie qu'un fonds d'exploitation, et la prospérité de la Caisse ne doit pas être mesurée aux dividendes qu'elle distribue — qui constituent en réalité un intérêt sur cautionnement — mais à la masse des opérations traitées.

Les premières opérations commencèrent en juin 1919, et en 1930, la Caisse Foncière avait consenti un nominal de prêts à long terme, amortissables sur une période de 10 à 30 ans, supérieur à 165 millions de francs.

Depuis 1930, l'activité de la Caisse s'est trouvée ralentie par la crise mondiale qui n'a pas permis aux établissements industriels de construire de nouveaux logements pour leur personnel. Son rôle s'est borné à assurer, dans les meilleures conditions, la gestion des prêts antérieurement consentis aux Sociétés Immobilières. Mais sa situation financière demeure en parfait équilibre et elle est prête à poursuivre son action, soit dans le même cadre, soit dans un cadre

différent adapté à de nouveaux besoins éventuels, lors d'un rétablissement de l'équilibre économique.

§ IV. — LES OBSTACLES A LA CONSTRUCTION DE LOGEMENTS OUVRIERS

Le ralentissement de la construction des habitations ouvrières, conséquence normale de la crise économique, est encore accru par l'impossibilité dans laquelle se trouvent les industriels de recourir au concours des finances publiques et au crédit.

L'interprétation donnée de la loi Loucheur a en effet exclu de toute subvention et de tout prêt les industriels construisant pour leur personnel et les Sociétés Immobilières constituées pour le même objet. On considère ces constructions comme une charge normale de l'entreprise, sans songer que les ressources de celle-ci sont limitées.

Par ailleurs, les Sociétés d'Habitation à Bon Marché ne bénéficient d'exonérations fiscales appréciables pour leurs emprunts que si elles les contractent directement. Or, la plupart, trop peu connues pour pouvoir s'adresser directement au public, doivent recourir aux banques, et les emprunts qu'elles contractent pour un emploi ne comportant aucune rémunération se trouvent grevés de charges prohibitives.

La construction de logements ouvriers, étant fonction de la collaboration des industriels, ne peut être intensifiée que par une modification des pratiques administratives et des dispositions fiscales leur ou-

vrant le concours des finances publiques et leur facilitant l'appel à l'épargne.

Malgré les multiples efforts accomplis, le problème du logement est loin d'être résolu en France à l'heure actuelle. Cependant, l'œuvre réalisée dans ce domaine par les industries métallurgiques, tant isolément que collectivement, revêt un caractère d'ampleur et de continuité qui n'a été dépassé dans aucune autre industrie. Elle justifie entièrement l'appréciation portée par M. Charles Gide dans la cinquième édition de ses « Institutions de Progrès Social » :

« Au premier rang des initiatives de ce domaine, il faut citer d'abord celle des patrons. On peut même dire que le logement ouvrier n'a été d'abord qu'une œuvre patronale. Ce sont eux qui ont construit les premières « cités ouvrières » comme on les appelle. Et encore à ce jour, c'est de beaucoup le facteur le plus important » (2).

(2) Charles Gide, *Les Institutions de Progrès Social*, 5^e édition, Paris, 1921, p. 276.

CHAPITRE III

LES LOISIRS OUVRIERS

SECTION I

Les caractères généraux des institutions de loisirs ouvriers

La question de l'utilisation des loisirs ouvriers figure à juste titre, depuis une époque fort éloignée, parmi les préoccupations des industriels. C'est en effet au cours de ses heures d'inaction que l'ouvrier peut être amené à rechercher dans la boisson, le jeu ou la flânerie, la diversion qui s'impose à son travail quotidien. Il est donc du plus grand intérêt pour l'employeur de détourner son personnel des plaisirs malsains ou inutiles qui l'attirent trop souvent, et de lui offrir le moyen de trouver le délassement dont il a besoin dans des distractions saines, instructives et morales.

Lui permettre de développer ses forces physiques par la création de sociétés sportives, ses capacités intellectuelles par la mise à sa disposition de bibliothèques, le distraire utilement par l'organisation de séances théâtrales ou cinématographiques, l'occuper

dans l'intérêt du ménage par les jardins ouvriers, tels sont les buts essentiels que se sont proposés les industriels en créant des institutions destinées à occuper les loisirs ouvriers. Leur nécessité s'est fait d'autant plus sentir depuis l'introduction de la journée de huit heures qui augmente la durée du repos du travailleur. La question a même paru d'une telle importance qu'elle a été inscrite à l'ordre du jour de la sixième Conférence Internationale du Travail qui s'est tenue à Genève en 1924. Aussi, depuis une dizaine d'années, avons-nous assisté à un développement considérable de l'effort des établissements métallurgiques soucieux du bien-être matériel et moral de leur personnel.

A l'heure actuelle, la plupart d'entre eux comptent, parmi leurs œuvres sociales, de nombreuses institutions relatives aux loisirs : Bibliothèques, Cercles, Séances théâtrales, Cinéma éducateur ou récréatif, Conférences, Sociétés musicales, Sports et Jeux, Jardins ouvriers, etc...

D'après une enquête effectuée en 1930 par l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, 86 établissements métallurgiques avaient créé 390 institutions de cet ordre se répartissant comme suit :

45 institutions de bibliothèques.

17 — cercles.

43 — séances théâtrales et récréatives.

36 — cinémas.

15 — conférences.

63 — sociétés musicales.

80	—	sports et jeux.
91	—	jardins ouvriers.

En général, toutes ces institutions obtiennent un très grand succès et sont appréciées des ouvriers qui en usent largement.

Certaines sont gérées exclusivement par la direction de l'établissement, qui les organise comme elle l'entend et les met à la disposition des ouvriers en prenant tous les frais à sa charge. Souvent, une cotisation minimum est demandée pour le principe aux bénéficiaires, sous la forme d'un léger droit d'entrée dans les salles de spectacle ou d'un prix de location de quelques francs par an pour les jardins. Si ce système présente le maximum de garanties pour la longévité et le bon fonctionnement de l'institution, il est, d'une part, fort onéreux pour le patron et il peut, d'autre part, encourir le reproche de constituer une atteinte à la liberté de l'ouvrier, aliénée non seulement pendant son travail, mais même en dehors de l'usine. A cette seconde objection, on peut répondre qu'aucun ouvrier n'a jamais été contraint de participer aux délassements mis à sa disposition par le patron, ce dernier se contentant d'ouvrir largement les portes de ses institutions à tous ceux qui veulent en profiter, en laissant à chacun toute sa liberté.

Le tableau ci-dessous indique les divers modes de gestion pratiqués par les 307 institutions ayant fourni des renseignements à cet égard :

	Nombres totaux	Gestion patronale	Gestion mixte	Gestion ouvrière
Bibliothèques	33	17	9	7
Cercles	13	4	3	6
Théâtres et cinémas	47	26	9	12
Conférences	12	9	1	2
Sociétés musicales .	56	24	14	18
Sports et Jeux	71	6	35	30
Jardins	75	64	5	6
Totaux	307	150	76	81

Le coût de ces institutions est toujours très minime, sinon nul, pour l'ouvrier, le maximum des frais à sa charge consistant dans sa cotisation de membre adhérent à la société ou dans un droit d'entrée de principe aux séances ou concerts.

Pour le patron, la charge est extrêmement variable suivant la nature des institutions. Au point de vue des frais de premier établissement, les plus onéreuses sont les jardins, les sports et les salles de fêtes ; parmi ces dernières, certaines ont coûté plusieurs millions. Quant aux dépenses annuelles d'entretien, elles représentent une charge considérable, notamment celles concernant les sociétés musicales, les séances cinématographiques, les sociétés de sports et de jeux.

C'est ainsi qu'un établissement occupant un peu plus de 1.000 ouvriers dépense 45.000 francs par an pour une société musicale et une société sportive, tout en possédant par ailleurs une salle des fêtes où l'on donne régulièrement des séances théâtrales et cinématographiques.

Un autre établissement, occupant près de 3.000 ouvriers, possède bibliothèque, cercle, chorale, harmonie, jardins, sports divers, qui lui coûtent annuellement plus de 120.000 francs.

Dans une seule usine d'une importante société, pour un effectif de 600 ouvriers, il est dépensé 80.000 francs par an pour une bibliothèque, des séances récréatives, un cinéma, une société musicale, 400 jardins et des sports divers.

Ces exemples pourraient être multipliés.

Pour montrer l'extension considérable prise depuis la guerre par les institutions de loisirs, nous pouvons indiquer que dans 58 établissements consultés en 1930 par l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, leur nombre était passé de 69 en 1918 à 238 en 1929.

Ces institutions, dont certaines comptent près d'un siècle d'existence, ont commencé à se multiplier vers 1890, progressant d'année en année de façon à peu près régulière, avec quelques ralentissements, pendant la guerre 1914-1918 d'abord, en 1922-1923 ensuite, et enfin depuis 1930, par suite de la dépression économique de ces deux dernières périodes.

Les divers buts rappelés permettent d'apprécier le double intérêt qui s'attache au développement des loisirs : intérêt économique d'abord, de telles institutions favorisant la stabilisation de la main-d'œuvre et tout particulièrement de la main-d'œuvre étrangère; intérêt moral et social ensuite, l'ouvrier, attiré par des distractions saines et utiles, délaissant les plaisirs futiles ou dangereux vers lesquels l'entraînerait l'oisiveté.

SECTION II

Les diverses institutions de loisirs ouvriers

§ 1. — BIBLIOTHÈQUES

D'après les enquêtes les plus récentes effectuées par l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, il existe à l'heure actuelle 45 bibliothèques créées par 30 établissements et 66.000 ouvriers ou employés susceptibles d'en bénéficier.

En général, l'institution est ouverte à tout le personnel français et étranger. Toutefois, certaines usines ont été amenées à former uniquement des bibliothèques étrangères réunies généralement à des cercles d'ouvriers étrangers (polonais, italiens ou russes); d'autres, ayant déjà une bibliothèque française, y ont annexé des sections étrangères.

Les 45 bibliothèques existant à l'heure actuelle se répartissent comme suit :

25 bibliothèques ou sections françaises.

5	—	—	italiennes.
---	---	---	-------------

7	—	—	russes.
---	---	---	---------

7	—	—	polonaises.
---	---	---	-------------

1	—	—	tchécoslovaque.
---	---	---	-----------------

La gestion de ces institutions est généralement patronale; une dizaine seulement sont à gestion mixte et sept sont à gestion purement ouvrière. Dans ce dernier cas, le choix des livres à acquérir est généralement soumis à l'approbation de la Direction .

En ce qui concerne les sections polonaises, la « Société pour le développement social et intellectuel des ouvriers polonais en France » sert fréquemment d'intermédiaire pour l'achat des livres. Le même rôle est joué par l'« Association d'Immigration des Forges de France » pour les bibliothèques ou sections italiennes.

L'instruction générale, l'éducation intellectuelle et morale, la distraction, sont les fins qui dictent le choix des ouvrages, mais il est également tenu compte des goûts et des désirs des bénéficiaires. A part les sections spéciales d'apprentis, les ouvrages techniques sont rares. Par ordre d'importance, les diverses catégories d'ouvrages figurant aux catalogues sont généralement les suivantes : romans, pièces de théâtre, récits d'aventures et de voyages, ouvrages d'histoire, de géographie, de vulgarisation scientifique, et enfin, de technique. Plusieurs établissements ont généralement des séries de livres pour enfants, des journaux et des périodiques illustrés. Parmi tous ces ouvrages, les plus recherchés sont les romans et récits d'aventures.

Les règlements prévoient généralement que chaque lecteur a droit au prêt d'un livre par semaine ou par quinzaine, moyennant une légère cotisation, soit mensuelle, soit annuelle, soit à chaque prêt. Les livres peuvent être emportés à domicile. Beaucoup d'établissements, outre l'organisation de prêts de livres, possèdent une salle de lecture où l'on peut consulter les revues et illustrations auxquelles la bibliothèque est abonnée.

Il est à remarquer que les bibliothèques sont surtout fréquentées l'hiver. Le nombre des prêts annuels est relativement élevé par rapport au nombre des lecteurs assidus, ce qui s'explique, car le nombre de ces derniers est généralement faible par rapport à l'effectif total des ouvriers.

Le tableau ci-dessous donne quelques indications à cet égard :

	Effectif du personnel pouvant bénéficier de la bibliothèque	Nombre des lecteurs participants	Nombre de prêts annuels
Bibliothèque française, italienne et polonaise	1.240	112	1.730
Bibliothèque française et étrangère	5.500	800	de 38 à 70 volumes par jour
Bibliothèque française.	2.095	150	1.000
Bibliothèque française.	2.500	450	9.000

Les bibliothèques d'usine sont actuellement en plein essor dans les entreprises métallurgiques, tant par l'augmentation de leur nombre que par celle des volumes, d'où l'on peut conclure à un développement certain du goût de la lecture parmi les ouvriers. Plusieurs bibliothèques contiennent plus de 1.500 volumes, certaines d'entre elles dépassent 2.000 et l'une d'elles atteint 10.000

§ II. — CERCLES OUVRIERS

Les Cercles ouvriers proprement dits demeurent peu nombreux et les 86 établissements ayant répondu à l'enquête de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières n'en comptaient que 17.

Il existe des cercles français, des cercles étrangers et des cercles mixtes comportant une section étrangère.

Parfois, le cercle consiste simplement en un patronage paroissial subventionné par l'établissement auquel peut être adjoint un ouvroir à la disposition du personnel féminin.

Les 17 cercles dont l'existence nous est révélée se groupent en plusieurs catégories :

10 cercles concernant des ouvriers de toutes nationalités ;

1 cercle comprenant une section étrangère ;

3 cercles purement étrangers ;

3 patronages et ouvroirs subventionnés.

Pour ces institutions, nous retrouvons les trois modes de gestion déjà signalés : patronale, mixte et ouvrière.

L'employeur fournit toujours la salle de réunion. Tantôt, l'institution se suffit à elle-même au moyen des cotisations de ses membres, tantôt l'employeur assume tous les frais et l'entrée est gratuite pour tous les ouvriers.

Le cercle possède distractions et jeux variés : billard, appareil de T. S. F., cartes, dominos, piano,

phonographe, jeu de boules, salle de correspondance, etc...

Les ouvriers russes y placent souvent une scène où ils donnent des représentations théâtrales ou des séances de musique.

Parfois, une cantine réunie au cercle permet aux ouvriers de se procurer certaines boissons : bière, limonade, café, etc...

Des conférences sont données de temps en temps, sur les sujets les plus variés, susceptibles d'instruire les ouvriers. On y voit même des expositions de peinture et œuvres artistiques variées.

Nous ne pouvons que déplore le trop petit nombre de ces cercles qui, partout où ils existent, ont toujours exercé une influence heureuse sur l'amélioration des rapports sociaux existant entre leurs membres.

§ III. — SÉANCES RÉCRÉATIVES, THÉÂTRALES ET CINÉMATOGRAPHIQUES

Les séances récréatives se donnent dans des salles de fêtes appartenant aux établissements. L'enquête effectuée en 1930 par l'Union des Industries Métallurgiques et Minières signale 41 salles de spectacle et de cinéma pouvant contenir chacune plus d'un millier de spectateurs.

Des groupes artistiques recrutés parmi le personnel de l'établissement donnent périodiquement des représentations lyriques ou dramatiques. En outre, les directeurs d'usine traitent généralement plusieurs

fois par an avec des troupes professionnelles de passage.

La gestion de ces importantes organisations est le plus souvent patronale ou mixte ; les frais de premier établissement en sont élevés, mais la perception de droits d'entrée aux séances diminue les dépenses d'exploitation.

Il existe cependant des institutions théâtrales à gestion ouvrière, formées généralement sur l'initiative d'ouvriers étrangers, polonais ou russes, et donnant des représentations dans les salles mises à leur disposition par l'employeur. Ces institutions plus modestes vivent par leurs propres moyens, avec le concours des patrons qui viennent, le cas échéant, combler leur déficit.

Les cinémas sont particulièrement dispendieux en raison du coût élevé de location des films, dont les sujets doivent être assez actuels pour intéresser les spectateurs. Un grand nombre d'établissements dépensent de 10.000 à 12.000 francs par an pour leur théâtre et leur cinéma ; quelques-uns atteignent même 25.000 francs par an.

Certains établissements organisent en outre des séances pour enfants : Pathé-Baby, guignols, cinémas éducateurs, arbres de Noël, séances de prestidigitation.

Enfin, des bals ont lieu fréquemment dans les salles de fêtes.

§ IV. — CONFÉRENCES

A part celles présentant une utilité pratique immédiate, les conférences sont en général peu goûtées du personnel. Aussi, sur 15 établissements ayant tenté d'en organiser, 4 ont été amenés à y renoncer.

Citons, parmi les principaux sujets traités : la loi Loucheur, les Assurances Sociales, les Métiers, la Prévention des Accidents, le Jardinage, l'Hygiène, la Mutualité, des questions sociales, médicales, historiques, littéraires, artistiques, etc...

Leur attrait est essentiellement variable, suivant la nature des questions envisagées et suivant la qualité des conférenciers.

§ V. — SOCIÉTÉS MUSICALES

Les établissements ayant répondu à l'enquête de 1930 comptent 63 sociétés musicales dont un grand nombre datent d'avant-guerre, et dont certaines remontent à une époque très antérieure.

Fanfares, harmonies, sociétés de trompettes, tambours et clairons, orchestres symphoniques, chorales, telles sont les principales formes des ensembles musicaux ainsi constitués.

L'importance de ces sociétés se trouve accrue du fait de la liaison qui existe entre elles et la plupart des œuvres relatives aux loisirs, auxquelles elles prêtent leur concours : séances récréatives, cercles, bals, manifestations sportives, etc... En outre, elles donnent de l'éclat aux fêtes locales et patriotiques.

Le bon fonctionnement d'une société musicale étant lié au succès qu'elle peut avoir dans les concours régionaux, il est indispensable qu'elle y prenne part, ce qui entraîne des frais de déplacement souvent élevés. Si l'on ajoute à ces frais les appointements du chef de musique, les gratifications accordées aux musiciens pour leur assiduité aux répétitions, les prix et récompenses octroyées à l'occasion des concours, et le coût de remplacement des instruments, il est aisé d'apprécier l'importance de la charge entraînée pour l'employeur par l'entretien d'une société de musique instrumentale, charge qui varie de 15.000 à 50.000 francs par an.

Malgré ce coût élevé, il n'est pas un seul grand établissement métallurgique qui ne juge indispensable l'organisation d'une société musicale.

§ VI. — SPORTS ET JEUX

Les industries métallurgiques ont largement contribué au vaste essor qu'ont pris, après la guerre 1914-1918, les organisations sportives.

Dans les 86 établissements ayant répondu à l'enquête de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, existaient, en 1930, 80 institutions de sport plus ou moins importantes. La charge qu'elles entraînent peut varier dans des proportions considérables, tant au point de vue des frais de premier établissement que des frais d'entretien atteignant parfois 30.000 francs par an ou même davantage. Parmi les plus importantes, nous relevons 65.000 francs par an

pour des sociétés de football, d'athlétisme, de tennis, d'éducation physique et de préparation militaire, comprenant au total 90 membres actifs.

La gestion des sociétés de sport est généralement mixte ou ouvrière, mais très rarement patronale.

Les sports et jeux en usage sont des plus variés : football, gymnastique, basket-ball, tir, athlétisme, tennis, jeux de boules, préparation militaire, cyclisme, pêche, natation, tir à l'arc, boxe, et dans certains cas plus rares, jeux de sarbacane, chasse, bains de mer, etc...

Chaque catégorie de sports fait généralement l'objet d'une société distincte ou d'une section spéciale d'une société englobant tous les sports de même nature. Dans plusieurs établissements, existent des sections féminines de sports et de culture physique, et des sections spéciales aux jeunes apprentis.

L'activité de ces sociétés est considérable, toutes prenant part aux concours régionaux, nationaux ou même internationaux, et adhérant à des fédérations importantes, telles que l'Union des Sociétés de Gymnastique de France ou la Fédération Générale Sportive des Patronages de France.

Certains clubs sportifs comprennent plus de 600 membres et possèdent des terrains de football, des pistes de courses, des courts de tennis, des vestiaires aménagés, des piscines, des bains-douches, des infirmeries, des salles de gymnastique et d'escrime, des stands de tir, etc...

Ces institutions de sport, procurant une distraction saine et agréable à tous les travailleurs, ont con-

tribué grandement à la régression de l'alcoolisme, au relèvement de la moralité et à l'entretien de l'esprit de discipline et de camaraderie.

§ VII. — LES JARDINS OUVRIERS

L'œuvre des jardins ouvriers a pour but d'assurer au travailleur la jouissance d'un coin de terre que ses dimensions lui permettent de cultiver par ses propres moyens, de faciliter ainsi l'entretien du ménage, et de combattre l'influence pernicieuse du taudis sur la santé et le moral de ses habitants.

Le développement des institutions de jardins ouvriers est, dans une certaine mesure, fonction de celui des logements, les maisons ouvrières étant presque toujours pourvues d'un jardin attenant. Mais nombre d'établissements métallurgiques ne s'en tiennent pas là, et mettent en outre à la disposition des ouvriers ayant une famille des parcelles de terrain pour la culture des pommes de terre ou à usage de gros potager, ou encore des prairies permettant de faire de petits élevages.

La gestion des jardins est le plus souvent patronale. Dans certains cas, elle est mixte ou ouvrière, sous forme de clubs. Ce mode de gestion se rencontre dans les établissements ayant peu de jardins ; en ce cas, les terrains sont toujours la propriété de l'employeur et sont répartis entre les membres du club par un comité spécial.

Généralement, les jardins sont attribués aux ou-

vriers les plus méritants par leur situation sociale, et surtout aux chargés de famille.

Quand il est attenant à l'habitation, le jardin, considéré comme faisant partie du logement, est toujours gratuit. Dans les autres cas, il est souvent perçu un loyer de principe qui varie habituellement de 1 à 5 francs par an.

L'ouvrier ne pouvant pas toujours fournir le capital de premier établissement, il est nécessaire de l'aider dans l'acquisition des engrais, des semences et des outils. A cet effet, un grand nombre d'entreprises octroient gratuitement, ou moyennant une très faible redevance, des semences et des instruments de travail.

En outre, pour provoquer l'émulation des jardiniers et stimuler leur zèle, tous les établissements organisent chaque année des concours, et des prix sont alloués aux jardins les mieux tenus.

Enfin, il existe des sociétés d'horticulture et d'aviculture organisant de véritables cours à l'usage des jardiniers.

Le nombre des institutions de jardins ouvriers s'est considérablement accru depuis la guerre.

C'est ainsi que plus de 2.600 ménages d'ouvriers du Creusot possèdent actuellement un jardin potager attenant à l'habitation. Quant aux chefs de famille jugeant le jardin insuffisant, ils peuvent, moyennant une très faible redevance, louer un terrain cultivable à leur convenance : environ 5.600 jardins sont ainsi loués au personnel. Un syndicat horti-

cole guide les adhérents de ses conseils et des concours sont organisés chaque année.

De l'enquête effectuée en 1930 par l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, il résulte que 86 établissements métallurgiques ont créé 91 institutions de jardins ouvriers. Parmi ces 86 établissements, 51 possèdent 69 institutions de jardins dont bénéficient près de 30.000 ouvriers et employés, la superficie totale des jardins et parcelles étant de 965 hectares. La superficie moyenne des jardins attenant aux maisons d'habitation est d'environ 2,5 ares, et celle des parcelles supplémentaires varie de 3 à 6 ares.

Si les frais d'entretien d'institutions de ce genre sont minimes pour les patrons, les dépenses de premier établissement sont considérables, mais elles sont largement compensées par les avantages précieux qui en résultent.

L'importance des bienfaits procurés par les jardins ouvriers se mesure à leur développement sans cesse croissant. Tout en constituant pour le travailleur un élément important de son salaire réel et en lui procurant une distraction saine et utile, ils contribuent dans une large mesure à l'amélioration de l'hygiène générale et au maintien des liens de la famille.

CHAPITRE IV

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

SECTION I

L'origine et l'évolution de l'apprentissage et de l'enseignement technique

§ I. — HISTORIQUE

Si loin que l'on remonte dans l'histoire des peuples civilisés, on constate que l'instruction professionnelle fait partie des préoccupations du monde du travail et figure dans le programme de toute collectivité qui s'intéresse au progrès de l'humanité et à la prospérité économique d'un pays.

De l'antiquité au moyen-âge et jusqu'à une époque relativement récente, cette instruction était essentiellement individuelle. L'apprenti venait isolément demander cette formation professionnelle à un ouvrier possédant toute la science du métier, appelé « maître » ; ce dernier ne se contentait pas d'enseigner à l'élève son métier ou son art pour en faire un ouvrier ou « compagnon », puis un « maître », mais il se l'attachait par des liens d'un caractère plus personnel, il le protégeait et l'adoptait en quelque sorte

comme le continuateur éventuel de la tradition que lui-même avait recueillie de ses devanciers. Le lien juridique unissant le maître et l'apprenti n'était autre que le contrat d'apprentissage dont le caractère, si voisin de celui du contrat d'adoption, se retrouve dans les législations des civilisations les plus reculées.

Les anciennes corporations françaises, dans le but, d'une part, de limiter la production future et de maintenir le taux des salaires, d'autre part, d'assurer une plus grande efficacité à l'instruction, limitaient le nombre des apprentis que chaque maître était autorisé à former et à instruire. Par ailleurs, des prescriptions rigoureuses fixaient les conditions dans lesquelles l'instruction devait être donnée et les règles qui devaient régir les rapports entre maîtres et apprentis.

La loi du 27 mars 1791, en mettant fin au régime des corporations et des maîtrises en France, rendait à l'apprentissage une liberté absolue dont les abus ne tardèrent pas à attirer l'attention des Pouvoirs Publics.

La loi du 22 germinal an XI apportait déjà à cet égard de sérieuses garanties aux contractants. Mais la situation pénible entraînée pour l'enfance ouvrière par le développement rapide de l'industrie, la transformation du caractère de l'apprentissage consécutive à la disparition de l'artisanat, nécessitaient une nouvelle intervention du législateur en vue de définir le contrat d'apprentissage, d'en fixer les conditions de validité, de formation et de rupture, et de déter-

miner avec précision les droits et les devoirs de chacune des parties. Ce fut l'objet de la loi des 22 février-4 mars 1851 dont la portée pratique devait se trouver sérieusement amoindrie au début du xx^e siècle, tant par suite de l'évolution des mœurs que du bouleversement des conditions de la production.

Peu à peu, le contrat d'apprentissage — purement verbal d'ailleurs dans la plupart des cas — tombait en désuétude. Le maître n'était plus disposé à exercer sur l'apprenti cette autorité quasi-paternelle qui constituait un des traits essentiels du caractère de l'ancien contrat ; les traditions familiales s'émoussaient, le fils n'acceptant souvent plus d'embrasser le métier de son père ; enfin, beaucoup de familles ouvrières, sous la pression des difficultés de la vie, détournaient les enfants de l'apprentissage et les orientaient vers des emplois plus immédiatement rémunérateurs.

Par ailleurs, la concentration de la production et le développement du machinisme, entraînant la division du travail et sa spécialisation, réduisaient l'emploi de la main d'œuvre qualifiée. Le souci de ne pas affaiblir cette dernière par la multiplicité des apprentis, l'accroissement des charges pesant sur les patrons employant des apprentis (loi de 1900 sur la protection de l'enfance), devaient contribuer également à accroître la défaveur dont l'apprentissage commençait à être l'objet.

On a songé alors à substituer une formule collective à l'ancienne formule individuelle de l'apprentissage.

L'Enseignement Technique, relégué précédemment au second plan des préoccupations du législateur, commençait à prendre corps et à attirer l'attention de l'opinion publique. Toutefois, la loi Martin-Nadaud, du 12 décembre 1880, qui avait pour but d'intéresser les départements, les communes et certaines associations libres à la création d'écoles professionnelles, donna de très médiocres résultats, et le projet de loi Dubief, déposé le 13 juillet 1905, ne devait aboutir que quatorze ans plus tard.

Parmi les graves problèmes qui se posèrent au lendemain de la guerre 1914-1918, la crise de l'apprentissage devenait d'actualité brûlante et appelait des solutions immédiates.

Jamais le besoin de main-d'œuvre qualifiée, de cadres pour nos industries, ne s'était fait sentir avec plus d'acuité.

La guerre nous avait appris l'importance du rôle joué à notre époque par les usines qui constituent l'un des principaux facteurs du succès. Or, il avait fallu tout improviser au cours des hostilités : personnel et matériel.

Au lendemain de l'armistice, le relèvement économique du pays réclamait tous les efforts : il s'agissait de reconstruire au plus vite les régions dévastées, de remettre en marche les industries, de reconstituer les stocks, de réparer les pertes en hommes et en argent ; il fallait produire intensément.

D'où la nécessité de placer le capital humain à la hauteur de sa tâche. Il fallait tout à la fois augmenter le rendement des travailleurs en développant les

facultés de production de chacun et contribuer au relèvement du niveau social, au perfectionnement de l'individu.

Or, les conditions de la production moderne exigent de l'ouvrier, outre l'habileté, une certaine instruction. Sans doute l'industrie continuera à utiliser des manœuvres, mais ils se trouveront toujours, soit sur le territoire national, soit à l'étranger, et puisque notre faible natalité et les vides creusés par la guerre nous obligent à faire appel à la main-d'œuvre étrangère, qu'au moins nous ne subissions pas la dure nécessité de recruter au dehors les cadres de nos industries et de nos commerces.

§ II. — L'ACTION LÉGISLATIVE

Toutes ces raisons ont ému le Parlement, le monde de l'industrie et le monde du travail, et ont provoqué un mouvement en faveur de l'Enseignement Technique qui devait aboutir à la loi du 25 juillet 1919, appelée communément *loi Astier*, réorganisant entièrement l'enseignement professionnel en entrant dans la voie de l'obligation.

Cette loi rend en principe obligatoire la fréquentation de cours professionnels ou de perfectionnement pour les apprentis ouvriers ou employés âgés de moins de 18 ans.

L'Enseignement Technique, érigé en Sous-Secrétariat d'Etat, devient l'organe de coordination et de concentration de tous les efforts et acquiert — tout au moins à l'origine — une indépendance complète

vis-à-vis de l'Enseignement Primaire. Relevant, non plus du Ministère de l'Instruction publique, mais du Ministère du Commerce et de l'Industrie, il a à sa tête un Conseil Supérieur de l'Enseignement Technique, et des Comités départementaux de l'Enseignement Technique sont créés parallèlement aux Conseils départementaux de l'Enseignement Primaire.

Par ailleurs, les écoles privées techniques ont un régime légal propre et peuvent, en remplissant quelques formalités très simples, obtenir la reconnaissance de l'Etat.

Enfin, la loi Astier, prévoyant la création d'*Ecoles de Métiers*, écoles publiques qui peuvent être créées par des associations professionnelles avec le concours financier des Pouvoirs Publics, permet à l'Administration de conjuguer les efforts de l'Etat et de l'initiative privée.

La large autonomie accordée par cette loi à l'Enseignement Technique ne devait d'ailleurs pas lui être maintenue, le décret du 16 janvier 1925 étant venu enlever la présidence du Conseil Supérieur de l'Enseignement Technique au Ministre du Commerce pour la remettre au Ministre de l'Instruction Publique, et l'Enseignement Post scolaire, assimilé progressivement à l'Enseignement Technique, devant bénéficier d'une partie des subventions prélevées sur le produit de la taxe d'apprentissage (1).

Enfin, la loi du 20 mars 1928, relative à l'organisation de l'apprentissage, pose l'obligation de rédiger

(1) Cf. *infra*.

par écrit l'acte d'apprentissage, et maintient les prescriptions déjà édictées par la loi de 1919 imposant au patron de faire suivre à l'apprenti des cours professionnels.

Un projet de loi, déposé au cours de l'année 1934, préconise une refonte complète de la loi sur le contrat d'apprentissage et comporte notamment le principe de l'apprentissage obligatoire. Ce projet, s'il n'est pas profondément modifié par le Parlement, pourrait entraîner des conséquences nuisibles à la bonne marche des entreprises et au développement même de l'apprentissage, que le législateur a le devoir de défendre, de faciliter et d'assurer.

Pour achever l'examen de l'action législative en matière d'apprentissage, signalons la mesure prise par l'article 25 de la loi de finances du 13 juillet 1925 instituant une taxe spéciale destinée à assurer le développement de l'Enseignement Technique et de l'Apprentissage. Cette taxe, mise normalement à la charge de toute personne ou société exerçant une profession industrielle ou commerciale, se livrant à l'exploitation minière ou concessionnaire d'un service public, doit être affectée à l'extension des écoles de métiers et des écoles pratiques de commerce et d'industrie, des écoles professionnelles nationales de commerce et de toute autre œuvre ayant pour objet la rénovation de l'apprentissage, ainsi qu'au développement et au fonctionnement des laboratoires de sciences pures et appliquées. Des exonérations de cette taxe sont accordées aux établissements qui paient moins d'un minimum de salaires fixé et à ceux

qui ont déjà contribué, soit directement en formant eux-mêmes des apprentis, soit indirectement en subventionnant des œuvres ou écoles d'enseignement technique, au développement de l'apprentissage. Le mécanisme de précompte ainsi institué, assurant la juste affectation de la taxe, apparaît excellent dans son principe, mais suppose un effort d'organisation et un minimum de loyauté et de confiance réciproques dans les rapports entre les employeurs et l'Administration centrale.

§ III. — L'ACTION DES INDUSTRIELS

Comme dans la plupart des œuvres sociales, l'action des Pouvoirs Publics a été devancée dans ce domaine par celle des particuliers.

Le monde de la production avait reconnu depuis longtemps l'importance du problème du recrutement de la main-d'œuvre qualifiée, comprenant l'intérêt direct qui s'attachait pour lui à la formation professionnelle des ouvriers, qui constitue en définitive l'une des bases essentielles d'une saine et rationnelle organisation économique. Il est intéressant à cet égard de rappeler le mot si juste de J.-B. Say qui classait le talent et les facultés personnelles parmi les richesses sociales, les considérant comme des capitaux d'une nature particulière, incorporés aux personnes mêmes. Reprenant cette même idée, Paul Leroy-Beaulieu a fait très heureusement ressortir l'analogie qui existe entre, d'une part, l'éducation et l'ap-

prentissage, et, d'autre part, la formation des capitaux matériels proprement dits.

A l'origine, c'est sous la forme individuelle que se manifeste l'action des industriels désireux de remédier à la décroissance de la valeur de la main-d'œuvre, consécutive à la suppression des corporations et des écoles professionnelles de l'Ancien Régime. Cette décroissance, particulièrement sensible à une heure de renaissance industrielle, avait inquiété nombre d'employeurs et avait suscité d'heureuses initiatives en faveur de la formation des jeunes ouvriers.

C'est ainsi qu'en 1836, les Etablissements Schneider ouvraient leur « Ecole communale et industrielle », appropriée aux différentes industries de l'établissement. L'instruction théorique et pratique donnée par cette école était suivie, à la fin de la scolarité, d'une éducation technique et manuelle à l'atelier.

Cet exemple fut suivi par de nombreux chefs d'industrie, convaincus que l'habileté professionnelle est aussi utile pour le travail à la machine que pour le travail manuel, et depuis 1850, l'apprentissage n'a pas cessé de progresser, consistant essentiellement à l'origine dans l'enseignement pratique donné à l'atelier.

Vers la fin du xix^e siècle et surtout depuis le début du xx^e, le caractère de l'apprentissage devait être considérablement modifié. Le développement de plus en plus rapide du machinisme, la recherche du rendement poussé à ses extrêmes limites, la concurrence toujours plus active, ne permettent plus comme au-

trefois d'attendre que l'apprenti, destiné à devenir ouvrier qualifié, se soit instruit lui-même par la seule vue du travail d'autrui. Si développée que soit l'instruction manuelle, elle ne peut suffire à elle seule et elle exige un complément théorique. Sans doute, cette instruction manuelle demeure primordiale : sans elle, il n'existe pas d'ouvrier qualifié, tandis que nombre d'excellents praticiens exercent sans avoir de connaissances théoriques. Toutefois, il est unanimement reconnu à l'heure actuelle que l'enseignement pratique donné à l'atelier doit être complété par des cours professionnels, ayant principalement pour objet l'instruction de l'apprenti sur la technique du métier et comportant accessoirement un rappel des matières enseignées à l'Ecole primaire.

La loi Astier du 25 juillet 1919 et l'article 25 de la loi du 13 juillet 1925 instituant la taxe d'apprentissage ont d'ailleurs contribué au développement des études théoriques en préconisant la *formation méthodique* d'ouvriers qualifiés, dont l'*instruction pratique* à l'atelier doit être complétée par l'*instruction théorique* dans les écoles et dans les cours professionnels.

Enseignement pratique et enseignement théorique, tels sont les deux aspects sous lesquels se présente actuellement le problème de la formation professionnelle de l'ouvrier, et entre lesquels doit être établie une judicieuse coordination.

Cette évolution dans les méthodes de formation professionnelle, augmentant les difficultés d'organisation de l'apprentissage, devait entraîner une évolu-

tion dans la forme même de l'action patronale, la forme individuelle demeurant l'apanage des grandes entreprises et la forme collective étant mieux adaptée aux possibilités des établissements de moyenne importance.

L'industrie française étant très morcelée, son personnel étant généralement restreint, la forme d'organisation collective de l'apprentissage est la forme normale française. Il est à noter d'ailleurs que la forme individuelle d'un grand établissement n'est qu'un cas particulier de la formule générale, l'établissement à nombreux personnel avec ateliers spécialisés pouvant être assimilé à un groupement d'industriels indépendants.

Dans ces organisations collectives, les cours sont administrés, tantôt par le Syndicat, tantôt par une Commission syndicale autonome, tantôt par une Association professionnelle distincte.

D'une façon générale, il semble préférable de chercher le développement de l'apprentissage dans le cadre du Syndicat professionnel, et par le moyen de Commissions syndicales jouissant d'une grande autonomie administrative et comptable, autonomie d'autant plus nécessaire que l'organisation de l'apprentissage ne se conçoit pas sans la collaboration des ouvriers. Seul, le cas où cette collaboration ne paraîtrait possible que sur le terrain purement professionnel et sur le plan extra-syndical, peut justifier la formation de l'Association professionnelle.

Après avoir indiqué le sens dans lequel s'est orienté le problème de l'apprentissage, nous allons

étudier maintenant les répercussions des conditions actuelles de la production sur la formation professionnelle des ouvriers qualifiés.

On a été jusqu'à prétendre que cette formation n'existait plus ou était en voie de régression. En présence des méthodes d'organisation rationnelle du travail, du perfectionnement de l'outillage industriel et de la production en série, réduisant l'intervention de l'homme à l'accomplissement de quelques gestes toujours semblables, on en a déduit que s'ouvrait une nouvelle phase de la production, entraînant la disparition progressive de la main-d'œuvre qualifiée. En conséquence, l'apprentissage ne présenterait plus, dans les conditions d'organisation moderne du travail, l'importance qu'il avait autrefois.

Cette idée paraît erronée. En effet, le travail en série a des applications limitées. Indépendamment des industries de luxe ou artistiques qui ne peuvent s'en contenter, la grande industrie en série elle-même exige l'emploi d'une main-d'œuvre qualifiée pour la conduite, le réglage, l'entretien et la réparation des machines rendues d'autant plus délicates par leur fonctionnement et nécessitant, pour assurer une marche normale, une surveillance incessante exercée par un personnel instruit et manuellement capable, en un mot par des professionnels avertis dont l'apprentissage est de longue durée.

Il y a d'ailleurs une limite à l'emploi d'un personnel uniquement manœuvre. C'est ainsi que l'industrie automobile qui utilisait, en 1914, 40.000 ouvriers dont 20.000 professionnels, comptait, en 1928, 280.000 ou-

vriers dont 125.000 ouvriers qualifiés. C'est ainsi également qu'une enquête effectuée en 1928 par l'Union des Industries Métallurgiques et Minières révélait que depuis 1924, époque à laquelle les industries des métaux ont développé leur fabrication en série, le nombre des ouvriers qualifiés et manœuvres spécialisés avait tendance à augmenter (69 à 71 %), alors que celui des manœuvres ordinaires avait sensiblement diminué (17 à 14 %).

La proportion des ouvriers qualifiés n'a donc certainement pas diminué dans l'ensemble des industries des métaux. Quant à leur nombre, en valeur absolue, il a très nettement augmenté, puisque le personnel total des mêmes établissements passait de 900.000 en 1913 à 1.200.000 en 1930.

De ces constatations, il résulte que l'apprentissage demeure, dans les conditions actuelles de la production, une nécessité. Cette nécessité devient à l'heure actuelle d'autant plus pressante que, malgré la période de difficultés économiques que nous traversons, l'industrie métallurgique manque de spécialistes, et c'est à ce titre que l'on peut parler de « crise de l'apprentissage ». Cette situation ne provient pas du fait que les industriels ne forment plus qu'un nombre infime d'ouvriers professionnels. Dans les industries des métaux, environ 70.000 jeunes gens suivaient au cours de ces dernières années un apprentissage, et la presque totalité des ouvriers qualifiés est formée dans les établissements industriels eux-mêmes, disséminés à travers le pays, si bien que ces efforts échappent aux enquêtes officielles. Sans

doute, le développement des Ecoles publiques (Ecoles pratiques, Ecoles de Métiers) contribue aussi à la formation de l'ouvrier qualifié, mais dans une bien faible proportion, la plupart des élèves de ces écoles devenant des employés, des petits patrons, des artisans, des agents de maîtrise.

Nous pouvons donc conclure que ce sont les établissements industriels eux-mêmes qui ont assuré dans le passé et qui assurent à l'heure actuelle la formation technique de la grande majorité de leurs ouvriers professionnels.

SECTION II

L'organisation de l'apprentissage dans la métallurgie

§ I. — LES DIFFÉRENTES FORMES D'ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE

Comme nous l'avons déjà indiqué précédemment, l'effort du patronat métallurgique français en faveur de l'apprentissage se manifeste, tantôt sous la *forme individuelle* pour les établissements dont l'importance autorise la création d'une école particulière, tantôt sous la *forme collective* lorsque plusieurs établissements d'industries similaires se groupent pour fonder un atelier-école ou pour créer des cours professionnels théoriques complétant l'instruction pratique donnée dans les ateliers.

La plupart des *grands établissements industriels*,

ayant sous la main les jeunes gens et les cadres supérieurs et subalternes nécessaires, organisent directement par eux-mêmes l'apprentissage dont ils ont besoin et forment dans leurs ateliers la quasi-totalité de leur main-d'œuvre qualifiée. Cette forme individuelle s'impose dans le cas d'un établissement isolé constituant toute l'industrie locale ou étant le seul représentant d'une profession dans une agglomération industrielle.

Parmi ces institutions, certaines sont fort anciennes, comme celle du Creusot dont nous avons rappelé l'origine et qui continue à s'appuyer sur une organisation scolaire très complète.

Des améliorations successives ont été apportées pour répondre à la complexité de plus en plus grande des fabrications, et des progrès considérables ont été réalisés sous l'impulsion des groupements corporatifs et avec l'aide précieuse de l'administration de l'Enseignement Technique.

Citons au hasard parmi les établissements possédant à l'heure actuelle leurs ateliers ou écoles d'apprentis : les Etablissements Schneider et C^{ie}, la Société des Chantiers de Construction Navale de Saint-Nazaire (Penhoët), la Société Provençale de Constructions Navales, la Société Alsacienne de Constructions Mécaniques, la Compagnie de Fives-Lille, la Compagnie des Mines, Fonderies et Forges d'Alais, la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et d'Homécourt, la Société des Hauts-Fourneaux et Fonderies de Pont-à-Mousson, la Société des Aciéries de Micheville, la Société des Hauts-Fourneaux, Forges

et Aciéries de Pompey, la Société des Automobiles Peugeot, la Société des Usines Renault, la Société Française de Constructions Mécaniques (anciens Etablissements Cail), la Société Lorraine des Anciens Etablissements de Diétrich et C^{ie} (de Lunéville), la Compagnie Générale de Constructions de Locomotives, la Compagnie Générale de Construction et d'Entretien de Matériel de Chemin de Fer (Nevers), la Société anonyme des Hauts-Fourneaux et Fonderies de Brousseval, les Ateliers et Chantiers Dyle et Bacalan, les Etablissements J.-J. Carnaud et Forges de Basse-Indre, la Société des Aciéries de Longwy, la Compagnie des Forges de Châtillon, Commentry et Neuves-Maisons, la Société de Commentry-Fourchambault et Decazeville, la Compagnie Française pour l'exploitation des Procédés Thomson-Houston, la Société des Hauts-Fourneaux, Forges et Aciéries de Denain et d'Anzin, la Société des Etablissements Jacob Holtzer, la Société Métallurgique d'Aubrives et Villers, les Chantiers et Ateliers Augustin Normand, les Automobiles Berliet, Bréguet, Brissonneau et Lotz, la Société des Aciéries et Forges de Firminy, la Société d'Escaut et Meuse, les Etablissements Decauville, la Compagnie des Produits Chimiques et Electro-Métallurgiques d'Alais, Froges et Camargues, etc...

A l'inverse des grandes entreprises, les *établissements de petite et de moyenne importance* ne peuvent agir isolément. Leurs apprentis ne sont pas assez nombreux pour constituer une classe, ils ne possèdent pas de local susceptible de leur être affecté et ils peuvent difficilement, pour leur instruction, dis-

traire un de leurs employés de ses travaux professionnels. Le seul moyen dont ils disposent consiste à s'unir en vue de constituer une organisation collective qui sera la contre-partie de l'organisation individuelle du grand établissement.

Parmi les groupements corporatifs ayant créé des écoles d'apprentissage ou des cours professionnels, citons : le Syndicat des Industries Mécaniques de France, le Groupe des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de la Région Parisienne, la Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques et Connexes du Rhône et de la Région, le Syndicat Patronal des Constructions Mécaniques et Navales de Nantes et de la Loire-Inférieure, la Chambre Syndicale des Constructeurs, Mécaniciens, Chaudronniers et Fondeurs de l'Isère, le Syndicat Général de la Construction Electrique, la Chambre Syndicale des Fondeurs et Constructeurs de l'Est, le Syndicat Général des Fondeurs de France, la Chambre Syndicale Métallurgique de Lille et des Environs, la Chambre Syndicale de la Mécanique, de la Métallurgie et des Industries annexes du Haut-Rhin, le Syndicat des Constructeurs-Mécaniciens de Marseille, la Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques de Rouen, la Chambre Syndicale des Fabricants d'Armes de Saint-Etienne, la Chambre Syndicale des Métaux du Limousin, la Chambre Syndicale des Carrossiers de Paris et des Départements, la Chambre Syndicale des Réparations d'automobiles, l'Union Patronale de la Métallurgie de la Sarthe, la Chambre Syndicale Métallurgique de Troyes, etc...

Très généralement, dans ces institutions collectives, sont groupés, non seulement les établissements qui forment des apprentis, mais aussi ceux qui n'en forment pas. Les frais de l'organisation sont supportés par tous les membres, non pas au prorata du nombre des apprentis, mais au prorata, soit des salaires distribués, soit du nombre d'ouvriers occupés. L'apprenti est ainsi formé par la collectivité professionnelle tout entière, les charges de l'apprentissage faisant l'objet d'une véritable compensation entre tous les patrons d'une même industrie.

La diversité des conditions d'enseignement professionnel, variables suivant la nature des travaux à effectuer, suivant l'effectif des établissements et suivant les régions, nous met dans l'impossibilité pratique de dégager un type idéal de l'organisation de l'apprentissage.

Signalons toutefois que la durée de celui-ci est en principe fixée à trois ans et que les rapports entre patrons, apprentis et représentants des apprentis, sont déterminés par un contrat d'apprentissage individuel, se rapprochant généralement d'un modèle-type élaboré par l'Union des Industries Métallurgiques et Minières. Signalons à ce sujet que le contrat écrit était en usage dans les industries des métaux bien avant le vote de la loi du 20 mars 1928, mais que celle-ci, en le rendant obligatoire, a parfois mis obstacle au recrutement de certains jeunes gens dont les familles se sont montrées hostiles à cette rédaction écrite. Le contrat oblige l'apprenti à suivre les cours professionnels créés en application de la loi Astier.

Dans toutes les formes d'organisation, individuelles et collectives, il y a lieu de souligner l'importance conservée à la collaboration des ouvriers qui s'exerce, tant par leur participation aux commissions d'examens que par le rôle qui leur est assigné dans la conduite de l'apprentissage à l'atelier.

§ II. — LES MÉTHODES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Après avoir indiqué les différents types d'organisation de l'apprentissage dans la Métallurgie, il y a lieu d'envisager quelles sont les méthodes de formation professionnelle pratiquées, et comment elles se sont adaptées aux nécessités et aux besoins de la production.

Le chef d'établissement peut créer, ou bien des *cours professionnels*, ou bien de véritables *écoles*.

De ces deux solutions, la formation à l'atelier complétée par des cours professionnels paraît la seule acceptable pour la masse ouvrière, l'école rendant des services éminents pour la formation professionnelle d'une élite et permettant d'assurer, dans une certaine mesure, le recrutement des agents de maîtrise.

La formation à l'usine, complétée par le cours fait également à l'usine, permet de réaliser la liaison indispensable entre la formation manuelle et la formation théorique, et d'établir le contact avec l'atelier qui rendra d'autant plus fructueux l'enseignement de la partie théorique. C'est le procédé généralement adopté dans la métallurgie.

A l'atelier, les apprentis travaillent manuellement en équipes spéciales sous la direction de moniteurs et exécutent des travaux éducatifs, de difficulté graduée, et productifs.

Les cours professionnels ont lieu, pendant ou en dehors de la journée de travail, à raison de 90 à 150 heures par an, souvent même davantage.

Si la prépondérance est donnée à juste titre au travail manuel, premier élément de la formation de l'ouvrier qualifié, l'instruction théorique n'est donc pas négligée.

Des examens et concours sont fréquemment organisés, et des encouragements multiples sont donnés aux apprentis : pécule en fin d'apprentissage, livrets de Caisse d'Epargne, primes de présence aux cours professionnels, expositions de travaux, dons de livres techniques, d'outils, etc...

Signalons enfin l'initiative de certains établissements et de certains groupements patronaux organisant des ateliers de pré-apprentissage où les jeunes gens, mis en contact avec divers métiers, sont appelés à exécuter des travaux manuels très simples qui leur permettent d'acquérir les qualités d'adresse, de coup d'œil et de précision facilitant leur orientation et leur instruction professionnelles.

Travaux manuels et cours professionnels ont leur aboutissement normal dans un examen pratique et théorique, le certificat d'aptitude professionnelle, auquel se présente chaque année un nombre de plus en plus grand d'apprentis.

Pour assurer la liaison entre les travaux manuels

et l'enseignement théorique, il apparaît indispensable de confier l'étude des questions d'apprentissage à un spécialiste capable de résoudre les problèmes, non seulement techniques, mais administratifs, de la formation professionnelle.

Par ailleurs, il ne faut pas méconnaître l'importance du rôle joué en ce domaine par le personnel de maîtrise et par les ouvriers eux-mêmes. Il est logique et conforme à l'organisation rationnelle du travail de faire participer le plus largement possible à la résolution des problèmes techniques intéressant la formation professionnelle des ouvriers, les agents d'exécution, dont les avis et les conseils doivent toujours être recherchés pour améliorer les conditions dans lesquelles s'effectue la production.

Quelles que soient les modalités d'éducation professionnelle envisagées : écoles, cours professionnels, instruction manuelle ou instruction théorique, la formation de l'ouvrier qualifié peut toujours être réalisée dans de bonnes conditions, si elle est entreprise avec méthode et avec conviction. Les chefs d'entreprise doivent comprendre que l'avenir de l'industrie dépend de l'apprentissage, aussi indispensable au recrutement du personnel que l'amortissement au renouvellement du matériel. Patrons et chefs d'atelier doivent être persuadés de son intérêt et de son utilité. Dans l'atelier, le souci de la formation de l'apprenti doit primer les considérations industrielles. En école, la direction doit avoir le souci de ne pas occuper uniquement les élèves à des travaux ou à des exercices stériles ; l'école doit rechercher des travaux indus-

triels, se rapprocher de la réalité de la vie de tous les jours dans l'atelier, et donner aux élèves la notion du rendement.

Nous voyons ainsi apparaître l'importance du facteur moral, qui doit faire l'objet de toutes les préoccupations du chef d'entreprise, et la nécessité d'une propagande incessante dans les écoles, dans les cours de perfectionnement, dans les causeries explicatives des chefs d'usine, propagande s'adressant, non seulement aux apprentis, mais à leurs chefs d'atelier. Comme l'exposait très justement M. Jules Quantin, président des Commissions d'apprentissage de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières et du Syndicat des Industries Mécaniques de France, dans son rapport général aux séances d'études des 7-8 novembre 1927 : « L'apprentissage est par excellence le domaine où l'employeur peut exercer un rôle social efficace ; les marques d'intérêt qu'il prodigue aux apprentis incitent ces derniers à acquérir une instruction professionnelle grâce à laquelle certains d'entre eux, particulièrement doués, franchiront les différents échelons de la hiérarchie industrielle ; elles tendent à établir, par ailleurs, cette confiance mutuelle si désirable pour la prospérité de l'entreprise, c'est-à-dire en définitive pour le bien de tous. »

§ III. — L'ACTION DES GROUPEMENTS INDUSTRIELS

Pour donner un aperçu complet de l'action du patronat métallurgique français en matière d'apprentissage et d'enseignement technique, nous ne pouvons

passer sous silence l'effort financier que représentent les nombreuses subventions versées, tantôt directement par les établissements eux-mêmes, tantôt indirectement par l'intermédiaire des groupements professionnels ou des Chambres de Commerce.

Nous citerons notamment, parmi les groupements professionnels, le Comité des Forges de France dont les subventions à diverses institutions d'enseignement technique atteignent près de 350.000 francs chaque année, contribuant notamment, avec celles du Comité des Houillères, au fonctionnement de l'Institut Métallurgique et Minier de Nancy, de l'Ecole des Mines de Nancy, de l'Ecole des Mines de Douai, de l'Ecole des Mines d'Alais, de l'Ecole Centrale des Arts et Manufactures, de l'Ecole des Mines de Saint-Etienne, de l'Ecole des Mines de Paris, etc...

Par ailleurs, les Chambres de Commerce, autorisées par la loi du 9 avril 1898 à fonder et à administrer des écoles de commerce, des écoles professionnelles et des cours pour la propagation des connaissances industrielles et commerciales, ont procédé pour un grand nombre à la création d'écoles ou de cours d'enseignement technique. La loi sur la taxe d'apprentissage a d'ailleurs contribué à l'essor des œuvres d'enseignement professionnel auxquelles s'intéressent les Chambres de Commerce, tous les Comités départementaux de l'Enseignement Technique admettant que les centimes additionnels affectés aux dites œuvres doivent être déduits de la taxe due par les assujettis.

Signalons enfin la création, au sein des groupe-

ments industriels, de commissions spécialisées dans le problème de la formation professionnelle, collaborant aux organisations d'orientation professionnelle et de pré-apprentissage, établissant des programmes d'enseignement et des modèles de contrats d'apprentissage, organisant des cours d'enseignement théorique, développant des méthodes de formation pratique, etc...

Dans ce domaine, une place toute spéciale doit être réservée aux Commissions d'apprentissage de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières et du Syndicat des Industries Mécaniques de France, qui contribuent pour une large part au développement de l'instruction professionnelle, tant par leurs services de documentation que par la propagande incessante qu'elles font dans les milieux industriels, au moyen de congrès, de séances d'études, etc... C'est à la Commission de l'Union que revient l'initiative de la création de la revue « Mon Métier », éditée par la Société de Publications Mécaniques, qui est lue actuellement par environ 20.000 apprentis, et leur rend plus attrayante et plus en rapport avec la vie professionnelle l'instruction théorique qu'ils reçoivent, tout en cherchant à développer en eux les qualités morales et sociales exigées du bon citoyen.

L'importance prise par le problème de la formation professionnelle a conduit à constituer ces commissions spécialisées, non seulement au sein des groupements professionnels du premier degré, mais encore auprès des organes fédératifs et des organes généraux. C'est ainsi qu'un Comité Central a été insti-

tué à la Confédération Générale de la Production française pour coordonner les travaux des autres comités et commissions, et pour étudier les problèmes généraux de la formation technique.

§ IV. — LES RÉSULTATS

Il est particulièrement difficile d'apprécier exactement l'importance des résultats obtenus.

Le nombre total des ouvriers de l'ensemble des industries des métaux était évalué en 1930 à environ 1.200.000. La proportion des ouvriers qualifiés occupés étant alors de 48 %, leur nombre pouvait être évalué à 576.000, ce qui supposait, pour en assurer le recrutement normal, un effectif permanent de 100.000 jeunes gens en instruction. Or, d'après une enquête effectuée en 1928 par l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, il y avait, pour un effectif total d'ouvriers, qualifiés ou non, de 573.000, 41.000 jeunes gens occupés, ce qui correspondait à un effectif réel et total de jeunes gens un peu inférieur au chiffre de 100.000 indiqué précédemment.

Ces chiffres, très approximatifs, semblent indiquer qu'en 1928, l'effectif d'apprentis correspondait à peine aux besoins. Sans doute y a-t-il lieu de compter l'effectif des écoles techniques : près de 50.000 élèves fréquentaient, en 1928, 146 écoles pratiques de commerce et d'industrie, 15 écoles de métiers, 10 écoles pratiques ou de perfectionnement en Alsace-Lor-

raine (2). Mais ces derniers chiffres ne doivent pas faire illusion dans le domaine de l'apprentissage, la majorité des ouvriers qualifiés provenant du recrutement des ateliers de production eux-mêmes, et non des écoles, dont l'utilité est par ailleurs incontestable en ce qui concerne la formation des agents de maîtrise.

Cette pénurie de main-d'œuvre qualifiée, déjà constatée en 1928, n'a cessé de croître depuis cette époque et une enquête effectuée par l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, en novembre 1932, auprès de ses groupements adhérents, faisait ressortir une diminution de l'ordre de 40 % par rapport à 1928, diminution considérable qui n'a cessé de croître sous l'influence de la crise économique actuelle. Celle-ci ne peut cependant la justifier entièrement. Sans doute, si les apprentis sont recrutés en moins grand nombre, c'est que, de toute évidence, les conditions économiques ont amené une diminution sensible des offres d'embauchage d'apprentis de la part des établissements industriels. Mais cette diminution des offres ne paraît pas être une raison suffisante pour expliquer l'importance du mouvement de régression actuel de l'apprentissage à l'atelier patronal. D'une part, cette régression se manifestait déjà depuis plusieurs années, et notamment, elle avait pu être constatée en 1929 et en 1930 qui furent des périodes de prospérité économique. D'autre part, à la diminution

(2) En 1935, le nombre des élèves des écoles pratiques et des écoles de métiers s'élevait à 56.253 élèves, et celui des écoles nationales professionnelles à 7.804.

des offres correspond une diminution sensible des demandes qui, si l'on tient compte de la diminution des naissances consécutives à la guerre, auraient dû être plus nombreuses depuis 1932, la natalité ayant repris son niveau normal à partir de 1918 et les jeunes gens nés postérieurement à cette époque (atteignant 14 ans en 1932, 1933, 1934, 1935) étant plus nombreux.

Il en résulte que la situation actuelle a également d'autres causes qui rendent particulièrement difficile le développement du bel effort constaté depuis 1919 dans les industries métallurgiques en faveur de l'apprentissage. Sans doute, parmi ces causes, y a-t-il lieu de faire une place à l'abaissement général de la natalité auquel il n'a pu être suppléé que par un développement intense de l'outillage mécanique, et même, pendant les années de prospérité économique, par un appel à la main-d'œuvre étrangère. Toutefois, il ne faudrait pas exagérer l'importance de la répercussion des mouvements de la natalité sur le développement de l'apprentissage, une année comme 1932, qui devrait normalement entraîner une recrudescence du nombre d'apprentis, enregistrant — nous l'avons vu — une réduction du nombre des demandes de placement en apprentissage.

D'autres difficultés viennent donc entraver l'action de l'industrie métallurgique française en faveur de l'apprentissage.

Signalons tout d'abord l'insuffisance de niveau des études primaires obligeant souvent les industriels à créer des classes préparatoires aux cours profession-

nels dans lesquelles les professeurs reprennent l'instruction primaire. Il en résulte des pertes de temps et d'argent considérables, de nature à arrêter certaines entreprises dans la création d'une organisation d'apprentissage.

Sans doute, la taxe d'apprentissage peut constituer, par le jeu des exonérations, un encouragement au développement de la formation professionnelle. Le tableau ci-dessous indiquant, en regard du montant brut de la taxe, le montant des exonérations accordées et le montant de la taxe nette de 1925 à 1934, permet de constater, tout au moins jusqu'en 1932, une progression constante du montant des exonérations :

	Taxe brute	Exonérations	Taxe nette
Exercice 1925.	70.869.685	25.641.130	45.228.555
Exercice 1926.	74.970.439	25.962.322	49.008.117
Exercice 1927.	100.559.652	30.031.828	70.527.824
Exercice 1928.	120.934.303	42.771.031	78.163.272
Exercice 1929.	135.967.340	45.123.843	90.843.497
Exercice 1930.	132.322.088	51.243.036	81.079.052
Exercice 1931.	151.013.193	57.692.438	93.320.755
Exercice 1932.	158.336.817	68.795.138	89.541.679
Exercice 1933.	136.602.046	56.330.000	80.272.046
Exercice 1934.	135.545.805	56.885.270	78.660.535

Toutefois, il y a lieu d'observer que le développement des exonérations relatives aux subventions faites à des écoles techniques, publiques et privées, est beaucoup plus considérable que celui des exonérations accordées aux industriels pour l'organisation

de l'apprentissage dans leurs ateliers. Ce résultat provient tout d'abord du caractère de supériorité attribué trop souvent à l'école sur l'atelier, et ensuite des multiples conditions -- dont certaines n'ont que de lointains rapports avec l'apprentissage proprement dit -- exigées de l'employeur pour l'octroi d'une exonération importante de sa taxe. Une interprétation trop stricte de ces conditions par certains Comités départementaux de l'Enseignement Technique aboutit parfois à une véritable pénalisation de l'industriel possédant des ateliers d'apprentissage par rapport à son concurrent qui, ne formant pas d'apprentis, se contente de payer la taxe ou d'accorder des subventions aux écoles. Il apparaît donc désirable que l'Administration centrale de l'Enseignement Technique intervienne auprès des Comités départementaux en vue d'un octroi plus large et plus compréhensif des exonérations en faveur de l'atelier patronal d'apprentissage. Ainsi comprise, la taxe, permettant par le jeu des exonérations de rétablir l'égalité des charges entre les employeurs, pourra jouer le rôle efficace qui lui a été assigné par le législateur.

Mais si équitablement qu'elle soit appliquée, cette taxe ne pourra pas résoudre la crise actuelle de l'apprentissage dont la cause ne réside pas seulement dans la fermeture des ateliers patronaux, mais aussi dans leur désertion.

La défaveur dont l'apprentissage est l'objet provient de l'abandon des métiers manuels par les jeunes gens et de leur orientation de plus en plus

fréquente vers des emplois de bureau et notamment vers des métiers de fonctionnaires. Il suffit pour s'en rendre compte d'observer l'augmentation constante des effectifs scolaires des écoles primaires supérieures et des cours complémentaires, dont une infime partie entre dans l'industrie, alors que les effectifs des écoles techniques demeurent relativement faibles. Par ailleurs, ces écoles techniques elles-mêmes, destinées en principe à former des ouvriers aptes à être occupés immédiatement à l'atelier ou sur le chantier, ne sont trop souvent que des écoles préparatoires à d'autres institutions d'enseignement d'un degré supérieur, et une forte proportion des élèves qu'elles forment ne sont pas occupés dans l'industrie comme ouvriers qualifiés.

Cette situation est due principalement au peu de différence que font les jeunes gens et leurs familles entre l'avantage que peut présenter un métier qualifié et celui que procure l'exercice d'une profession de manœuvre spécialisé. Cet état d'esprit constitue l'un des plus sérieux obstacles qui s'opposent au développement normal de l'apprentissage. Il s'explique par l'indifférence des familles, par l'appât d'un gain immédiat, et aussi parfois par l'écart trop minime existant entre le salaire effectif du manœuvre spécialisé, ou même du simple manœuvre, et celui de l'ouvrier qualifié.

Indépendamment de l'intérêt qu'elle présente pour l'industrie nationale, l'éducation professionnelle a pour but et pour résultat d'augmenter la valeur individuelle et sociale du travailleur, de lui donner une

conscience plus nette de l'œuvre de production et de lui permettre d'obtenir une rémunération plus élevée en échange de son travail. Elle contribue ainsi dans une large mesure à l'amélioration matérielle et morale de la condition de l'ouvrier et à l'élévation progressive de l'individu.

C'est pourquoi une propagande active doit être entreprise auprès des instituteurs et des professeurs, auxquels il appartient de convaincre les jeunes gens de l'intérêt que peut présenter pour eux une carrière industrielle, s'ils reçoivent la formation professionnelle, qui constitue pour le travailleur la meilleure garantie d'avenir, et qui l'arme en vue de l'ascension que chacun peut et doit espérer dans la hiérarchie des exécutants.

★ ★

L'avenir de l'apprentissage et les répercussions de la crise sur son développement sont une des préoccupations principales des dirigeants de la métallurgie. La crise, qui met tant d'ouvriers en chômage, laisse encore apparaître des besoins en ouvriers qualifiés que, même dans les circonstances actuelles, le marché du travail demeure impuissant à satisfaire. L'exode de la main-d'œuvre étrangère, auquel poussent les Pouvoirs Publics et l'opinion, aggravent cette situation pour le présent et pour l'avenir. La formation d'un plus grand nombre d'ouvriers qualifiés ne peut donc que répondre aux besoins de l'industrie tout en réduisant le chômage. C'est dans ce double but que l'Union des Industries Métallurgiques et Mi-

nières n'a cessé d'attirer l'attention de ses adhérents sur l'intérêt que présentaient pour eux le maintien et le développement de leurs organisations d'apprentissage. Par ailleurs, sa Commission d'apprentissage, frappée par les statistiques de chômage enregistrant un nombre important de jeunes gens de moins de 18 ans, a songé à utiliser leur inactivité forcée pour le développement de leur capacité professionnelle. Elle a institué à cet effet des centres de rééducation professionnelle où les chômeurs, même plus âgés, qui en auraient le désir et la capacité, pourraient chercher à acquérir la connaissance de spécialités et de métiers qui leur faciliteraient l'obtention d'un emploi. En vue de la coordination de ces efforts, fut créé en 1934 un *Comité pour la Formation professionnelle des Chômeurs*, dont nous aurons l'occasion de décrire le rôle et l'activité au cours du chapitre consacré à la lutte contre le chômage ⁽³⁾.

Cette initiative, émanant d'un groupement professionnel métallurgique, mérite d'être soutenue et encouragée par les industrie's et par l'Administration, car elle répond à un besoin impérieux de l'industrie nationale, en contribuant à lui préparer une réserve de main-d'œuvre qualifiée qui, déjà insuffisante à l'heure actuelle, lui fera gravement défaut lors d'une reprise normale de l'activité économique.

(3) Cf. 3^e Partie, Chapitre V.

TROISIÈME PARTIE

LA PROTECTION
CONTRE LES RISQUES SOCIAUX

Dans le budget du travailleur, c'est, par définition même, du travail que proviennent les ressources nécessaires à sa subsistance familiale.

Le foyer ouvrier, dont les dépenses d'alimentation et de logement ont été étudiées, ne subsiste que par le travail du chef de famille ou des membres de la famille, et par suite, il faut considérer cette ressource essentielle comme digne d'être garantie le plus largement possible.

Or, les améliorations apportées au régime du salarié, tant par la fixation judicieuse du taux des salaires que par l'attribution d'allocations familiales, et les efforts accomplis en vue d'aménager au mieux ses dépenses, ne suffisent pas à donner au travailleur la « sécurité » sans laquelle sa vie demeure pleine d'angoisse.

Des circonstances pourront se produire, qui seront susceptibles d'entraîner pour le foyer ouvrier une misère irréparable, et de détruire, ou tout au moins d'amoinvrir, la faculté de résistance de la famille.

A l'homme qui doit vivre au jour le jour, il faut une garantie contre les risques qui menacent à chaque instant de lui enlever son travail et ses ressources, et de le réduire, lui et les siens, à la misère.

Parmi ces risques, trois sont communs à tous les hommes : la *maladie*, la *vieillesse* ou l'*invalidité prématurée* et la *mort* ; deux sont inhérents à la condition du travailleur : les *accidents du travail* et le *chômage*.

Dans les classes bourgeoises, la constitution d'une épargne plus ou moins importante ou la souscription d'une police d'assurance peuvent permettre à ceux que l'avenir inquiète d'en envisager la venue avec plus de sérénité.

Mais aucun de ces moyens n'est accessible à l'ouvrier que ces risques menaceraient de réduire à la mendicité s'il était abandonné à ses seules ressources.

C'est pourquoi le patronat, associé au travailleur dans l'œuvre de production, conscient du lien de solidarité moral et économique qui l'unit à lui, a compris la nécessité de venir en aide à l'ouvrier pour le mettre à l'abri des risques sociaux auxquels il est exposé et, si ceux-ci surviennent, pour en atténuer les conséquences.

Nous examinerons successivement pour chacun de ces risques les manifestations de l'intervention des industriels de la métallurgie française, tant sous le régime de liberté antérieur à la mise en application des lois des 9 avril 1898 et 5 avril 1928 modifiée, que sous le régime de l'obligation légale.

CHAPITRE PREMIER

LA MALADIE

Indépendamment de l'altération de santé qu'elle entraîne si souvent, la maladie, lorsqu'elle se prolonge, fait une terrible brèche dans le budget de l'ouvrier qu'elle frappe individuellement et constitue l'une des causes les plus fréquentes du paupérisme.

Par ailleurs, un mal redoutable, la tuberculose, que l'état social actuel contribue à entretenir et à développer, constitue par les ravages qu'il cause, tout particulièrement dans les populations industrielles, un véritable fléau contre lequel il importe de lutter avec la dernière énergie.

La protection de l'ouvrier contre la maladie se présente sous un double aspect :

Protection contre les *conséquences* de la maladie : c'est le domaine de l'*assurance* et de la *réparation* ;

Protection contre l'*éventualité* de la maladie : c'est le domaine de la *prévention*.

La plupart des institutions patronales envisagent concurremment ces deux aspects du problème.

Nous traiterons en premier lieu des institutions ayant plus spécialement pour objet l'assurance contre

la maladie et la protection de l'ouvrier contre ses conséquences pécuniaires.

Nous examinerons ensuite celles destinées principalement à prévenir la maladie, à la combattre et à en atténuer les conséquences physiques.

Enfin, nous étudierons les moyens préventifs et curatifs envisagés dans la lutte contre la tuberculose.

SECTION I

Les sociétés de secours

§ I. — LES SOCIÉTÉS DE SECOURS AVANT LA MISE EN APPLICATION DE LA LOI SUR LES ASSURANCES SOCIALES.

L'idée de l'aide mutuelle en cas de maladie remonte à la plus haute antiquité. Nous la trouvons à l'origine des *hetaïries grecques*, des *collegia tenuiorum des Romains*, des *ghildes germaniques* et des *fraternelles du Moyen-Age*, ancêtres de nos Sociétés de secours mutuels modernes. C'est en effet sur ce même principe mutualiste que reposent les Caisses ou Sociétés de secours existant de nos jours dans la plupart des usines métallurgiques et dont la fondation est souvent contemporaine de la création de l'établissement lui-même.

Ces Sociétés ont constitué, jusqu'à la mise en application de la loi du 5 avril 1928 modifiée, le principal organisme d'assurance contre la maladie. Leur nombre n'a cessé de croître au cours du XIX^e siècle,

et à la veille de la loi du 1^{er} avril 1898, il existait déjà en France près de 9.000 Sociétés de secours mutuels approuvées, la plupart des établissements métallurgiques possédant chacun la leur, organisée avec l'appui moral et matériel du patron.

Le développement de ces organismes s'explique aisément, la maladie étant, parmi tous les risques sociaux, celui qui se prête le mieux à l'assurance. Si elle frappe la grande majorité des hommes, le nombre moyen de journées de maladie ne dépasse guère pour chacun d'eux 7 à 8 par an. En outre, les frais médicaux et pharmaceutiques, d'ailleurs réduits au minimum par les ententes entre Sociétés de secours et praticiens, et la provision du demi-salaire pour les jours d'indisponibilité, représentent une dépense relativement faible.

Les Sociétés de secours, favorisées en France par les traditions corporatives et traditionnelles de l'Ancien Régime, ont grandi au hasard des conditions locales, se transformant peu à peu, et s'adaptant aux nouvelles exigences de la vie sociale. Créant des services au fur et à mesure que les besoins s'en faisaient sentir, elles ont étendu leur domaine, accordant des secours divers aux vieillards, aux veuves et aux orphelins.

La forme de ces Sociétés de secours varie suivant que prédomine le principe de l'assistance patronale ou celui de la mutualité. Aussi présentent-elles une extrême diversité, depuis la Caisse de secours complètement dirigée et alimentée par l'établissement sans la coopération de l'ouvrier, jusqu'à

la Société totalement indépendante et simplement encouragée par le patron. Mais la forme la plus fréquemment rencontrée est la forme mixte, comportant la double participation des ouvriers et des patrons. La direction est assumée par des représentants patronaux et par des délégués nommés directement par les membres ouvriers, la proportion des représentants de chaque catégorie variant suivant l'importance respective des contributions patronales et ouvrières. Tantôt l'adhésion à ces Sociétés est facultative, tantôt elle est obligatoire pour tout le personnel ouvrier de l'établissement.

Malgré les formes multiples qu'elles revêtent, les Sociétés de secours mutuels ont toutes pour objet essentiel de secourir les ouvriers en cas de maladie.

Moyennant une retenue généralement infime opérée sur le salaire, complétée par les ressources que lui procurent les cotisations des membres honoraires, les versements de l'établissement industriel, les subventions de l'Etat et les autres ressources (dons, legs, etc...), qui peuvent lui échoir, la Société de secours mutuels accorde à ses membres malades le remboursement des frais médicaux et pharmaceutiques et l'allocation destinée à prendre la place du salaire.

En ce qui concerne le paiement des frais, des contrats sont passés par la Société avec les médecins et pharmaciens, suivant des formules variées qui ont évolué au cours des temps. Les méthodes du forfait et de l'abonnement, susceptibles d'amener le médecin peu consciencieux à réduire le nombre de ses visites et le pharmacien la quantité des médicaments

fournis, ont été généralement abandonnées pour la méthode du paiement à la visite et à l'ordonnance, corrigée par l'obligation imposée au malade de participer aux frais dans une proportion déterminée. Ce procédé, dit du *ticket modérateur*, apparaît particulièrement précieux pour éviter la multiplication des frais que pourraient entraîner les agissements de praticiens sans scrupules ; il a été adopté par la loi sur les Assurances Sociales.

Par ailleurs, l'allocation compensatrice du salaire ne devant en aucun cas constituer une prime à la maladie, son taux est généralement très inférieur au salaire (le tiers ou la moitié), et un *délai de carence* de 4 ou 5 jours, pendant lequel l'allocation n'est pas versée au malade, est prévue par la majorité des règlements des Sociétés de secours mutuels.

La gratuité des soins médicaux est souvent étendue aux membres de la famille de l'ouvrier. Certaines Sociétés de secours distribuent parfois des allocations à la femme ou aux enfants de l'ouvrier quand ils sont malades. D'autres versent à l'ouvrier malade des allocations supplémentaires en raison de ses charges de famille. D'autres enfin ont donné naissance à des institutions multiples, telles que crèches, garderies d'enfants, dispensaires, salles de visite et de consultation, services médicaux et pharmaceutiques, etc...

Le nombre considérable des Sociétés de Secours Mutuels et leurs effectifs trop restreints, d'une part, la multiplication de leurs objectifs et le faible taux des cotisations des membres participants, d'autre part, les mettraient dans l'impossibilité d'assurer par

leurs seules ressources la protection efficace de l'ouvrier contre les risques multiples qui le menacent, si les contributions de l'établissement employeur, des membres honoraires, de l'Etat et des départements, ne venaient combler la différence entre le prix des services rendus et la cotisation.

Or, avant 1898, le concours financier des Pouvoirs Publics ne pouvait leur être accordé qu'au prix d'une sujétion administrative très étroite. La législation de 1850-1852, ne comportant pas de sociétés libres, refusait toute personnalité légale aux sociétés simplement autorisées et réservait ses faveurs aux sociétés approuvées ou aux sociétés reconnues d'utilité publique.

La loi du 1^{er} avril 1898, charte organique de la Mutualité française, est venue l'affranchir de cette tutelle humiliante, et lui a donné la capacité nécessaire pour se développer dans tous les domaines de la prévoyance. Désormais, toute Société de Secours Mutuels pourra se former librement ; elle aura une existence légale, indépendamment de toute autorisation préalable et sous la seule condition du dépôt, à la sous-préfecture, des statuts et des noms des fondateurs.

Enfin, le législateur de 1898, autorisant les Sociétés de Secours Mutuels à se constituer en unions et organisant le Conseil Supérieur de la Mutualité, a contribué à faire de cette dernière un organisme puissant qui ne devait cesser de croître et de développer son activité.

C'est ainsi qu'en 1927, plus de 20.000 Sociétés de

Secours Mutuels approuvées réunissaient près de 6 millions de membres, et qu'en 1930, plus des 5/6 des ouvriers de la métallurgie touchaient des secours de maladie.

§ II. — LES SOCIÉTÉS DE SECOURS DEPUIS LA MISE EN APPLICATION DE LA LOI SUR LES ASSURANCES SOCIALES.

Depuis cette époque, la Mutualité a subi une évolution profonde par suite de l'application des nouvelles lois sociales.

La loi du 5 avril 1928 modifiée par la loi du 30 avril 1930, instituant en France le régime des Assurances Sociales obligatoires, devait transformer la Mutualité et lui donner une orientation nouvelle.

Nous n'insisterons pas sur les dispositions de cette loi, dont l'examen dépasserait de beaucoup le cadre de cette étude, ni sur les inconvénients que sa mise en application a pu entraîner pour l'industrie, par la charge considérable dont elle est venue grever la production à une époque de profonde dépression économique.

Nous rappellerons seulement comment les dispositions de la loi du 30 avril 1930 ont sauvé la Mutualité d'usine que le texte légal du 5 avril 1928 condamnait à une déchéance certaine.

L'article 26, § 2, de la loi de 1930, en autorisant les Sociétés de Secours Mutuels à créer elles-mêmes les organismes destinés à assurer le fonctionnement de

l'assurance-maladie ⁽¹⁾, leur a permis de contribuer efficacement à la mise en application du nouveau régime.

C'est ainsi que des Caisses Primaires d'origine mutualiste se sont constituées auprès des établissements métallurgiques, ralliant la presque totalité du personnel et fonctionnant de façon satisfaisante. En 1932, 134 Caisses Primaires métallurgiques groupaient pour les risques répartition 209.400 assurés sur un total de 670.000 assurés réunis en Caisses Professionnelles. Par ailleurs, 46 Caisses Interprofessionnelles groupant 349.000 assurés, comprenaient dans certaines régions, et notamment dans celle du Nord, toute la Métallurgie.

Les Sociétés de Secours Mutuels, après avoir collaboré à la mise en marche du nouveau régime, sont loin d'avoir disparu, et si le législateur n'a pas cru devoir fonder entièrement l'organisation des Assurances Sociales sur le principe et dans le cadre de la Mutualité, celle-ci n'en conserve pas moins tout l'intérêt qui s'attache à des institutions qu'une expérience de longue date a révélées particulièrement fécondes en heureux résultats.

Aussi, dans la presque totalité des usines métallurgiques, voyons-nous subsister, à côté de la Caisse Primaire Répartition assurant le fonctionnement de l'assurance-maladie légale, la Caisse ou Société de Secours continuant, comme par le passé, à garantir les exclus de la loi sur les Assurances Sociales contre

(1) Cette disposition a été maintenue par le décret-loi du 28 oct. 1935 sur les Assurances Sociales (art. 28, § 2).

le risque de maladie, en leur accordant des avantages sensiblement équivalents à ceux dont bénéficient les assujettis.

D'autre part, pour conserver à l'esprit mutualiste toute sa vitalité, il importait que le personnel affilié aux Assurances Sociales garde contact avec la Mutualité. A cet effet, les Sociétés de Secours Mutuels demeurent ouvertes aux assurés sociaux eux-mêmes, auxquels elles accordent, moyennant une cotisation spéciale réduite, un certain nombre d'avantages complémentaires en sus des prestations légales. Ces avantages varient suivant les besoins de chaque région et de chaque population ouvrière ; parmi ceux retenus le plus fréquemment par les diverses Sociétés de Secours Mutuels des usines métallurgiques, nous pouvons signaler : le paiement de la première consultation médicale, la réduction du délai de carence, la prise en charge du surplus des frais médicaux et pharmaceutiques quand leur total dépasse le maximum légal, le paiement de prestations journalières complémentaires pour les maladies longues, l'aide donnée aux assurés ne remplissant pas les conditions d'obtention des prestations de l'assurance-maladie, l'attribution de primes de naissance, la majoration des allocations d'allaitement et leur extension aux femmes des assurés, l'attribution de bons de lait aux assurées incapables d'allaiter complètement leurs enfants, la majoration de l'indemnité légale de décès, l'attribution de frais funéraires, l'augmentation de la majoration pour charges de famille, l'augmentation des pensions de veuves et des pensions d'orphelins, etc..., etc...

Ainsi reconstituées, les Sociétés de Secours Mutuels, en dehors de leur rôle de sections locales des Caisses Primaires pour la distribution des prestations dues au titre des Assurances Sociales aux assujettis mutualistes ou non mutualistes, conservent une vie propre et réunissent deux catégories distinctes d'adhérents, payant des cotisations différentes et jouissant d'avantages différents :

1° Les assujettis à la loi participant aux services proprement mutualistes, recevant des avantages complémentaires s'ajoutant aux prestations légales, moyennant une cotisation modique ;

2° Les exclus de la loi versant une cotisation plus forte et bénéficiant d'avantages sensiblement équivalents à ceux prévus par la loi.

Depuis le 1^{er} juillet 1930, date de mise en application de la loi sur les Assurances Sociales, le mouvement mutualiste a été marqué par une extension de l'activité des Sociétés de Secours Mutuels, notamment au sein de leurs unions qui ont créé de multiples services sociaux.

Ce développement n'a pas échappé à l'attention des Pouvoirs Publics, et le décret-loi du 28 octobre 1935, modifiant la loi du 1^{er} avril 1898, impose aux Sociétés de Secours Mutuels, outre la production annuelle de la statistique de leurs effectifs, celle de leur situation financière et des œuvres ou services sociaux créés par elles.

Ce même décret-loi, dans son article 15, confie une nouvelle mission aux organismes mutualistes en les autorisant à déroger, en faveur des retraités des As-

surances Sociales et des anciens assurés obligatoires exclus de la loi par leur salaire, à leurs règles statutaires exigeant des conditions d'âge et d'examen médical préalable à l'admission comme membres participants. Cette disposition ouvre l'accès des institutions mutualistes à ces deux catégories d'assurés sociaux, privés définitivement des prestations légales par le décret-loi du 28 octobre 1935 sur les Assurances Sociales, et leur permet de se constituer, auprès des Sociétés de Secours Mutuels, des avantages équivalents à ceux dont ils bénéficiaient sous le régime antérieur.

Ces quelques considérations permettent d'apprécier l'étendue du domaine dans lequel peut continuer à s'exercer l'activité des Sociétés de Secours Mutuels. Le plus grand intérêt s'attache à ne pas laisser s'amoinvrir leur rôle, l'heureuse influence de la Mutualité sur le travailleur demeurant incontestable. Indépendamment des avantages matériels importants qu'elle lui assure en échange d'une cotisation modique, elle lui donne l'habitude de l'économie et de l'épargne, et elle constitue, par l'esprit d'association qu'elle renferme, une excellente école de solidarité sociale.

SECTION II

Les organisations médicales

L'intervention du patronat métallurgique dans le domaine de la maladie ne s'est pas seulement mani-

festée par le concours apporté à la constitution et au fonctionnement d'organismes mutualistes, mais aussi par la création d'institutions destinées, non plus à secourir pécuniairement l'ouvrier malade, mais à l'entourer des soins dont il a besoin.

Cette action directe s'est exercée individuellement par l'organisation de services médicaux et hospitaliers dans toutes les grandes entreprises, et collectivement par la fondation d'hôpitaux destinés à recueillir les ouvriers et employés malades des établissements fondateurs.

§ I. — LES ORGANISATIONS INDIVIDUELLES

Un grand nombre d'usines métallurgiques ont organisé elles-mêmes des *services médicaux* dont elles assument la charge, les soins et les médicaments étant assurés gratuitement aux ouvriers et à leurs familles.

Tantôt les médecins sont attachés à l'établissement et appointés par lui, tantôt le chef d'entreprise passe des accords avec les médecins de la localité pour la consultation et la visite des ouvriers.

En ce qui concerne les fournitures pharmaceutiques, l'établissement industriel installe lui-même une pharmacie, ou s'entend avec les pharmaciens locaux qui délivrent les remèdes sur présentation d'ordonnances ou de bons, établis par le service médical de l'usine.

Ces services médicaux sont complétés généralement par des *infirmières* destinées à donner les premiers

soins nécessaires aux malades et aux blessés. Les infirmeries d'usines permettent de remédier par elles-mêmes à des malaises bénins ou à des blessures très légères, et d'attendre, dans les meilleures conditions de sécurité possible, l'intervention du médecin ou du chirurgien dans les cas graves. Elles comportent habituellement une salle de pansements, une salle de stérilisation, une salle de radiographie, une salle de consultation, une salle d'opérations pour les cas d'extrême urgence, et souvent une salle de clinique pourvue d'un ou plusieurs lits, permettant de soigner les malades et les blessés en attendant leur transport à leur domicile ou à l'hôpital.

Enfin, dans les établissements réunissant un effectif suffisant d'ouvriers, ont été créés de véritables *hôpitaux* auxquels sont attachés en permanence un ou plusieurs médecins et chirurgiens, recevant les ouvriers malades ou blessés qui ne peuvent être traités à domicile, leur assurant gratuitement tous les soins médicaux et chirurgicaux que nécessite leur état, et admettant par ailleurs avec des réductions notables de prix les membres des familles ouvrières.

Parmi les services médicaux et hospitaliers organisés directement par les établissements métallurgiques, certains sont de très longue date.

Déjà au XVIII^e siècle, la Direction de la Fonderie Royale du Creusot avait fondé une salle de 8 lits à l'hôpital de Montcenis où étaient soignés les ouvriers malades. En 1837, MM. Schneider établissaient, au voisinage immédiat de l'usine, une première infirmerie qui devait être remplacée en 1845 par une infir-

merie-hôpital. Celle-ci étant devenue insuffisante, il lui en était substituée une autre plus spacieuse, en 1863, complétée elle-même en 1879 par un nouvel hôpital.

Enfin, le 15 septembre 1894, était inauguré l'Hôtel-Dieu actuel, dont les frais de premier établissement s'élevaient à près de 2 millions, et qui n'a cessé de s'agrandir et de se perfectionner. Il comprend actuellement 300 lits, des dortoirs, des chambres d'isolement, des chambres particulières, des réfectoires, des salles de pansements, d'opérations, de mécano-thérapie, d'électrothérapie, de radiographie, de laboratoire, une cure d'air, un pavillon spécial pour les contagieux, etc...

En ce qui concerne les frais médicaux et pharmaceutiques, le personnel des usines du Creusot a créé des associations mutualistes subventionnées par les Etablissements Schneider ; ces associations ont fondé diverses Caisses Primaires destinées à assurer l'application de la loi sur les Assurances Sociales et accordant à leurs membres certains avantages supplémentaires.

Enfin, dans les diverses usines, sont installés des postes de secours, et des ouvriers-infirmiers, ayant reçu à l'Hôtel-Dieu du Creusot une instruction appropriée, sont capables de faire les premiers pansements aux blessés et de donner les premiers soins aux malades.

Des œuvres semblables à celle des Etablissements Schneider ont été créées dans la plupart des grandes entreprises métallurgiques.

Dans l'impossibilité de les énumérer toutes, signalons au hasard les infirmeries chirurgicales de la Société des Hauts-Fourneaux, Forges et Aciéries de Denain et d'Anzin, le dispensaire-infirmerie des Forges et Aciéries électriques d'Ugine, l'hôpital et le dispensaire d'hygiène sociale organisés à Genibois par les Etablissements de Wendel, l'Hôtel-Dieu de Mont-Saint-Martin et l'infirmerie de Tucquegnieux créés par la Société des Aciéries de Longwy, l'infirmerie et le dispensaire antituberculeux fondé à l'usine Saint-Jacques, à Montluçon, par la Compagnie des Forges de Châtillon, Commentry et Neuves-Maisons, le dispensaire du Facteur Humain organisé en 1933 à Pont-à-Mousson par la Société des Hauts-Fourneaux et Fonderies de Pont-à-Mousson.

Toutes ces entreprises possèdent, outre leurs établissements hospitaliers, une organisation médicale complète, et assurent à leurs ouvriers, avec le concours des Caisses Primaires et des Sociétés de Secours Mutuels, la gratuité des soins médicaux et des fournitures pharmaceutiques.

Citons enfin, parmi les nombreux établissements entretenant des services médicaux gratuits, des infirmeries, des dispensaires et des hôpitaux : la Société d'Escaut et Meuse, les Etablissements J.-J. Carnaud et Forges de Basse-Indre, la Société Lorraine des Anciens Etablissements de Diétrich et C^{ie}, les Chantiers de la Gironde, la Société Générale de Constructions Mécaniques, la Compagnie de Commentry-Fourchambault-Decazeville, les Aciéries de France, la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et d'Homé-

court, la Société anonyme des Laminoirs, Hauts-Fourneaux, Forges, Fonderies et Usines de la Providence, la Société Métallurgique de Gorcy, la Compagnie Universelle d'Acétylène et d'Electrométallurgie, la Compagnie des Produits Chimiques et Electrométallurgiques d'Alais, Froges et Camargue, les Forges et Aciéries du Nord et Lorraine, les Forges de Gueugnon, la Compagnie des Mines, Fonderies et Forges d'Alais, la Société des Aciéries et Forges de Firminy, la Société des Hauts-Fourneaux, Forges et Aciéries de Pompey, la Société des Hauts-Fourneaux, Forges et Aciéries du Saut-du-Tarn, la Société Métallurgique de Knutange, etc...

§ II. — LES ORGANISATIONS COLLECTIVES

La création de vastes hôpitaux, si elle était possible dans des usines réunissant un nombre important d'ouvriers, ne pouvait être envisagée avec la même ampleur dans les centres industriels plus restreints, dont l'effectif n'aurait pas justifié une telle organisation. Par ailleurs, les entreprises de moindre importance ne pouvaient supporter à elles seules les frais d'établissement et de fonctionnement d'hôpitaux comportant une organisation complète et dotés de tous les services nécessaires.

Cependant, l'éloignement de certaines usines de tout centre hospitalier rendait impossible le traitement efficace des grands malades ou blessés, que les seules infirmeries d'usine n'étaient pas en mesure d'assurer.

Pour remédier à cette situation, des établissements de même région ont décidé de réunir leurs efforts pour installer, à proximité de leurs usines, des *hôpitaux collectifs* de grande chirurgie où seraient soignés tous leurs ouvriers malades ou blessés dont l'état nécessiterait l'hospitalisation.

C'est ainsi que furent constitués dans les grands centres métallurgiques, tels que Briey, Longwy, Husigny, Mont-Saint-Martin, Pompey, Villerupt, etc., des hôpitaux ouverts aux grands malades et aux grands blessés, et auxquels sont attachés en permanence des médecins et des chirurgiens.

Parmi ces organismes, une place toute spéciale doit être faite à l'*Hôpital des Mines et de la Métallurgie de Briey*, vaste établissement de 100 lits créé en 1913, avec le concours de la Caisse Syndicale des Forges de France contre les accidents du travail ⁽²⁾, par la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et d'Homécourt (Mines et Usines d'Homécourt), la Société anonyme des Hauts-Fourneaux et Fonderies de Pont-à-Mousson (Mines d'Auboué), les Etablissements Schneider et C^{ie} (Mine de Droitaumont), la Société des Mines d'Amermont-Dommary, la Société des Mines de Jarny, la Société des Mines de Murville, la Société des Mines de Saint-Pierremont, la Société des Mines de fer de Giraumont et la Société du Nord et de l'Est (Mine de Renne).

Ces divers établissements ont fondé une société anonyme à capital variable qui a entrepris l'instal-

(2) Cf. 3^e Partie, Chapitre IV, Section II.

lation de l'hôpital et en assure la gestion. L'exploitation est d'ailleurs très onéreuse et les déficits sont couverts chaque année par des versements réclamés aux actionnaires. Le fonctionnement de l'hôpital de Briey, suspendu pendant la guerre, n'a pu reprendre qu'en mars 1920. Depuis cette époque, le nombre des hospitalisés n'a cessé de croître jusqu'en 1929, pour diminuer ensuite sensiblement pendant la période de crise.

La moyenne journalière d'hospitalisation la plus élevée a été atteinte en 1929, représentant 72,54 ; elle tombait à 47,43 en 1934. Depuis une quinzaine d'années, les journées d'hospitalisation ont été les suivantes :

4.598 en 1920	17.382 en 1925	23.567 en 1930
7.985 en 1921	21.932 en 1926	24.300 en 1931
9.125 en 1922	23.181 en 1927	21.184 en 1932
11.705 en 1923	22.433 en 1928	19.629 en 1933
12.874 en 1924	26.479 en 1929	17.313 en 1934

L'Hôpital Saint-Louis, organisé à Longwy avec l'aide de la Caisse Syndicale des Forges de France contre les accidents du travail, est également entretenu par une Société composée des établissements suivants : la Société Métallurgique de Senelle-Maubeuge, la Société anonyme des Hauts-Fourneaux de la Chiers, la Société anonyme des Laminoirs, Hauts-Fourneaux, Forges, Fonderies et Usines de la Providence, les Etablissements Delattre et Frouard, MM. de Saintignon et Cie, la Société de Produits Réfractaires et les Faïenceries de Longwy.

L'Hôpital d'Hussigny fonctionne dans les mêmes conditions, entretenu par la Société des Mines d'Hussigny, les Mines de Godbrange, les Mines de Côte-Rouge, la Société Lorraine Industrielle et le Syndicat du Tiercelet.

Citons également *l'Hôtel-Dieu de Villerupt*, entretenu par la Société anonyme des Aciéries de Micheville et par la Société Métallurgique d'Aubrives-Villerupt.

Ajoutons que tous ces hôpitaux collectifs, réservés en principe au personnel des établissements fondateurs, admettent dans la limite des lits disponibles et suivant certaines conditions de prix, les blessés et les malades de la population civile.

§ 3. — LES ORGANISATIONS MÉDICALES DEPUIS LA MISE EN APPLICATION DE LA LOI SUR LES ASSURANCES SOCIALES.

Toutes les institutions que nous venons de décrire : Services médicaux d'usine, Infirmeries, Dispensaires, Hôpitaux, etc..., subsistent depuis la mise en application de la loi sur les Assurances Sociales.

Par ailleurs, de nombreuses Caisses Primaires métallurgiques, dont nous avons rappelé précédemment les conditions de formation, ont pu, grâce à leur caractère pseudo-patronal, passer des conventions avec les différents organismes médicaux, individuels ou collectifs, créés par les industriels, dans des conditions d'efficacité et d'économie que n'auraient ja-

mais pu réaliser des Caisses Primaires d'Etat ou interprofessionnelles...

Grâce à leur origine mutualiste et à la composition de leur Conseil d'Administration, elles ont pu combiner leur action, dans les limites de la loi, avec celle des Sociétés de Secours Mutuels, Hôpitaux, Infirmeries ou Dispensaires d'usines, pour le plus grand bien des intéressés.

SECTION III

La lutte contre la tuberculose

§ 1^{er}. — L'ÉTENDUE DU FLÉAU ET LES MOYENS DE LUTTE

La tuberculose pulmonaire ou phtysie est connue depuis la plus haute antiquité. Elle était décrite avec précision par les médecins de la Renaissance, mais c'est à une époque toute récente, en 1882, que fut découvert par le médecin allemand Koch, le bacille auquel elle est due.

Par son double caractère de gravité et d'extrême contagion, cette maladie constitue pour l'humanité un fléau redoutable que l'état social actuel contribue encore à accroître et à développer.

Le taux de la mortalité par tuberculose varie en effet essentiellement suivant le milieu social considéré ; il est généralement en raison directe du standing moyen de la population d'un pays ou d'une région, du genre de vie et des conditions matérielles d'existence de ses habitants.

L'industrialisation et la concentration de la production, entraînant la formation d'agglomérations humaines de plus en plus importantes, ont multiplié les dangers de contagion et favorisé le développement du mal.

Dès avant la guerre 1914-1918, les ravages causés en France par la tuberculose étaient considérables. Parmi les 700.000 décès survenus au cours de l'année 1913, 85.000, soit 2,12 pour mille habitants, étaient imputables à la tuberculose, près de la moitié concernant des individus de 20 à 40 ans. On estimait à cette époque le nombre des tuberculeux en France à environ 600.000. Les efforts considérables accomplis depuis la guerre devaient entraîner une régression sensible de cette maladie, et cependant, le taux de la mortalité par tuberculose pulmonaire s'élevait encore en France à 1,6 pour mille habitants en 1930 alors qu'il était tombé en Allemagne à 0,8, en Angleterre à 0,9 et en Amérique à 0,7. Quant au nombre des tuberculeux, il était évalué en France en 1934 à environ 4 à 500.000.

Cette situation, tragique au point de vue national, n'est pas moins angoissante pour l'industrie qu'elle menace de priver d'une partie de sa main-d'œuvre déjà insuffisante. L'intérêt direct de l'industrie, se confondant avec le devoir de solidarité sociale, réclame donc l'organisation d'une lutte intensive contre ce mal aux formes si multiples, non seulement pour tenter de l'enrayer, mais aussi pour le prévenir.

Parmi les *moyens d'action préventifs*, l'un des pre-

miers consiste à réduire les causes nées de l'état social, susceptibles de développer la tuberculose. Dans cet ordre d'idées, se posent les problèmes de l'alimentation et du logement, que nous avons examinés précédemment ⁽³⁾. Nous pouvons citer également toutes les institutions tendant à fortifier la santé des enfants (crèches, gouttes de lait, colonies de vacances, envois d'enfants à la campagne, etc...) ⁽⁴⁾ et à donner aux parents des notions élémentaires d'hygiène (Services sociaux, Infirmières-visiteuses, etc...) ⁽⁵⁾.

Mais les organismes les plus aptes à restreindre le développement de la tuberculose sont incontestablement les *dispensaires*, *dispensaires d'hygiène sociale* ou *dispensaires antituberculeux*, dont le rôle consiste à découvrir le tuberculeux, à le soigner, à lui assurer l'alimentation, les médicaments et même parfois l'argent dont il a besoin, à faire son éducation hygiénique et prophylactique en vue d'une préservation aussi parfaite que possible de sa famille contre la contagion, enfin à le diriger, s'il y a lieu, vers les cures d'air, sanatoriums ou hôpitaux appropriés à son état.

Le dispensaire est toujours dirigé par un médecin qui, outre sa compétence spéciale, dispose des moyens radiologiques et bactériologiques nécessaires pour faire un diagnostic exact et complet ; des infirmières-visiteuses s'ingénient à dépister la tuberculose, et leur action préventive s'étend à toute la famille du

(3) Cf. 2^e Partie, Chap. II.

(4) Cf. 2^e Partie, Chap. I.

(5) Cf. 2^e Partie, Chap. I.

malade. Le dispensaire, après avoir classé ses malades à la fois d'après leur état pathologique et leur situation matérielle, est à même de savoir s'ils peuvent continuer à vivre chez eux sous une surveillance médicale, s'ils sont susceptibles de bénéficier d'une cure sanatoriale ou s'ils doivent être soignés dans un hôpital.

Malgré leur importance et bien que le premier d'entre eux ait été organisé à Lille en 1901 par le Docteur Calmette, les dispensaires anti-tuberculeux ne se sont développés en France qu'avec une extrême lenteur et leur nombre ne dépassait pas 50 en 1914.

Emus par cette situation, les Pouvoirs Publics ont compris la nécessité d'établir dans toute agglomération industrielle un dispensaire public ou privé. La loi Léon Bourgeois du 15 avril 1916 a prévu la constitution de « dispensaires publics d'hygiène sociale et de préservation anti-tuberculeuse », et a organisé des Offices Publics d'Hygiène Sociale, chargés de la création de dispensaires et d'une mission de coordination et de surveillance générale. A la même époque, était créé, sur l'initiative de M. Léon Bourgeois, le Comité National de Préservation contre la Tuberculose, qui devait avoir une influence considérable sur le développement rapide des dispensaires anti-tuberculeux en France. Leur nombre devait passer de 50 en 1916 à 271 en 1920, à 530 en 1924, à 641 en 1929 et à 820 en 1934.

L'action curative se manifeste essentiellement par la création d'établissements hospitaliers spéciaux,

cures d'air, cures de repos, sanatoriums, généralement spécialisés dans telle ou telle catégorie d'avancement de la maladie.

La France n'en possédait à la veille de la guerre que 12 accessibles à des ouvriers avec 1.200 lits pour tuberculeux pulmonaires adultes. La loi du 7 septembre 1919, instituant des sanatoriums destinés au traitement de la tuberculose, et les efforts du Comité National de Défense contre la Tuberculose ont contribué à leur développement. En 1934, il en existait 154 comportant 20.941 lits.

§ 2. — LA LUTTE CONTRE LA TUBERCULOSE DANS LA MÉTALLURGIE

Bien avant 1914, les Etablissements métallurgiques s'étaient préoccupés de combattre la tuberculose, et les crèches, gouttes de lait, infirmeries et services médicaux de leurs usines étaient chargés d'une action préventive souvent très efficace.

Mais la misère physiologique consécutive à la guerre, en augmentant le nombre des cas de tuberculose, devait inciter les industriels, conscients à la fois de l'intérêt général et de l'intérêt bien entendu de leurs entreprises, à intensifier leurs moyens de lutte.

Après avoir signalé les efforts accomplis par les divers établissements en vue de la création de dispensaires, nous étudierons l'action de l'Association Métallurgique et Minière contre la Tuberculose.

A. — *Les organisations anti-tuberculeuses
des Etablissements.*

Parmi les dispensaires créés au lendemain de la guerre dans la métallurgie, signalons celui organisé en 1919 par les Etablissements Schneider, et fonctionnant depuis 1921 au Creusot dans un pavillon spécialement aménagé dans le parc de l'Hôtel-Dieu. Ce dispensaire, dirigé par un médecin et un spécialiste assistés d'infirmières, remplit vis-à-vis du personnel des usines un double rôle de prophylaxie et de traitement. Les sujets tuberculeux sont placés dans des sanatoriums où des lits sont réservés aux Etablissements Schneider.

Mentionnons également le dispensaire de la Société Métallurgique d'Algrange, en activité depuis 1924, celui de la Société Métallurgique de Normandie, fonctionnant depuis 1926 à Mondeville, ceux de Moyeuvre et d'Hayange, créés en 1927 et en 1932 par les Etablissements de Wendel.

Enfin, de nombreux dispensaires fonctionnent grâce à l'action combinée des industriels et des Offices d'Hygiène Sociale Départementaux : tantôt, le dispensaire est fondé et entretenu par l'Office d'Hygiène Sociale et subventionné par les industriels ; tantôt, il est fondé et entretenu par les industriels et subventionné par l'Office d'Hygiène Sociale. Citons, à titre d'exemple, le dispensaire d'Hygiène Sociale de Jœuf, créé en 1922 par l'Association des Dames Françaises de la Croix-Rouge, fonctionnant en collaboration avec l'Office d'Hygiène Sociale et subventionné par les établissements de Wendel, par la Compagnie des

Forges et Aciéries de la Marine et d'Homécourt et par la Société des Hauts-Fourneaux et Fonderies de Pont-à-Mousson ; il exerce son action sur les communes de Montois-la-Montagne, de Jœuf, d'Homécourt et d'Auboué. Le dispensaire anti-tuberculeux de Longwy, fondé en 1927 par les Aciéries de Longwy, est également rattaché à l'Office d'Hygiène Sociale Départemental. Il en est de même du dispensaire des Mines d'Anderny-Chevillon, financé uniquement par cette entreprise.

Tous ces dispensaires procèdent au classement des malades et dirigent ceux reconnus curables vers des sanatoriums, préventoriums ou colonies de vacances.

Le développement des dispensaires industriels s'est trouvé ralenti à la suite de l'application de la loi sur les Assurances Sociales en 1930. Il est à remarquer en effet que si les dispensaires publics d'Hygiène Sociale ont passé des contrats avec les Caisses Primaires, celles-ci ne participent pas aux frais des dispensaires privés, si utiles cependant pour pénétrer dans tous les milieux industriels. Il est à souhaiter que les Assurances Sociales apportent une collaboration financière aux établissements possédant des dispensaires, et facilitent ainsi la création de nouveaux centres de lutte. Les Caisses Primaires y trouveront d'ailleurs leur avantage, le dispensaire constituant pour elles une prévention de l'invalidité par le dépistage, et une économie dans les frais de maladie et dans la pension de l'invalidité.

B. — *L'Association Métallurgique et Minière
contre la Tuberculose.*

Le développement sans cesse croissant de la tuberculose au cours de la guerre avait fait apparaître la nécessité d'une intervention collective des industriels et d'une union de tous les efforts pour combattre efficacement ce mal.

Le premier, M. Léon Bourgeois eut l'idée de faire appel à l'industrie pour lui demander de prendre part à cette œuvre de solidarité nationale. Dans une conférence, faite en novembre 1916, sous les auspices du Comité des Forges de France et de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, à laquelle assistaient les représentants les plus autorisés de l'industrie française, il rappela les ravages causés par la tuberculose, le danger qu'elle faisait courir à l'industrie, et il sollicita de celle-ci son concours financier aux soins que réclamaient les anciens militaires tuberculeux.

Ne se contentant pas de répondre à cet appel, les industriels de la métallurgie française comprirent que le moment était venu d'engager, par une action d'ensemble, la lutte anti-tuberculeuse.

Le 2 janvier 1917, une souscription était ouverte parmi eux, dont le produit devait être affecté à la création d'un sanatorium destiné, pendant la guerre, au traitement des soldats tuberculeux, et ensuite, à celui des ouvriers des industries métallurgiques et minières. En outre, une Commission d'Etudes, composée d'industriels, de médecins, d'hygiénistes et de hauts fonctionnaires, établit un programme de lutte

anti-tuberculeuse dans l'industrie, préconisant l'installation de dispensaires et de sanatoriums et l'étude des grands problèmes d'hygiène sociale intéressant les milieux ouvriers.

C'est pour réaliser ce programme que fut constituée, le 11 mai 1917, sous les auspices du Comité des Forges de France, l'*Association Métallurgique et Minière contre la Tuberculose*, placée sous le régime de la loi de 1901, et reconnue d'utilité publique par un décret du 10 mars 1918.

L'Association comprend des membres sociétaires, des membres honoraires, des membres fondateurs et des membres d'honneur.

Les membres sociétaires et fondateurs doivent appartenir à un Syndicat adhérent à l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, et verser une cotisation annuelle de 200 francs pour les Sociétaires et de 100 francs pour les Fondateurs.

Le fonctionnement de l'Association est assuré par un Conseil d'Administration de neuf à trente membres choisis parmi les membres sociétaires et fondateurs ; une assemblée générale, composée des membres sociétaires, des membres fondateurs et des membres d'honneur, se réunit au moins une fois par an, approuve les comptes de l'exercice écoulé, vote le budget et délibère sur toutes les questions qui lui sont soumises par le Conseil d'Administration.

Les ressources de l'Association sont constituées par un fonds de réserve, par les cotisations annuelles de ses membres, par les subventions diverses qu'elle peut recevoir et par le revenu de ses biens. Rappelons que

la première dotation a consisté dans le produit de la souscription ouverte en 1917 parmi les membres du Comité des Forges et des Syndicats adhérents à l'Union des Industries Métallurgiques et Minières — souscription qui avait fourni près de 4 millions — et que, depuis cette époque, le Comité des Forges n'a pas cessé d'apporter à l'œuvre une aide financière efficace.

Le but de l'Association est défini par l'article 1^{er} de ses statuts : « Combattre la tuberculose dans les centres industriels et améliorer les conditions d'hygiène de la population ouvrière ». Ses moyens d'action sont définis par l'article 2 : création et entretien de sanatoriums, dispensaires, stations de cure, logements salubres, jardins ouvriers, restaurants de tempérance, etc..., et en outre : participation à la création, au développement ou à l'entretien de fondations ne lui appartenant pas, mais poursuivant le même but.

Ce programme, qui lui avait été tracé par la Commission d'Etudes, ouvrait à l'activité de l'Association un champ suffisamment vaste pour lui permettre d'utiliser toutes les occasions d'agir que pourrait lui réserver l'avenir.

Mais le rôle de l'Association fut limité jusqu'à ce jour à l'organisation de dispensaires, à la construction d'un grand sanatorium d'altitude et à la propagande anti-tuberculeuse dans les milieux ouvriers.

1. — *Dispensaires.* — Nous avons montré précédemment que les dispensaires, organes de prophylaxie collective, d'éducation et de préservation anti-

tuberculeuse, de surveillance des maladies contagieuses et d'assainissement du foyer familial, constituent la base même de la lutte contre la tuberculose.

L'Association Métallurgique et Minière a tout d'abord cherché à utiliser les nombreux dispensaires créés dans les conditions prévues par la loi du 15 avril 1916. Elle s'est donné pour mission première d'affilier les établissements adhérents, moyennant une cotisation de 0 fr. 10 pour 100 francs de salaires, aux dispensaires publics ou privés déjà constitués, qu'elle subventionne et avec lesquels elle passe des accords.

Par ailleurs, dans les centres qui en sont dépourvus, l'Association a organisé une propagande active auprès des industriels adhérents en vue de la constitution de dispensaires, provoquant leur initiative, les aidant à surmonter les difficultés, leur offrant sa documentation, son expérience et ses conseils, et leur soumettant des programmes adaptés à la situation particulière de chacun.

2. — *Sanatoriums.* — Mais, si le dispensaire constitue le principal instrument d'action préventive, le sanatorium demeure le principal moyen de cure. Aussi, l'Association Métallurgique et Minière, chargée par ses statuts de construire le premier sanatorium d'altitude destiné aux ouvriers et employés des industries des métaux, entreprit-elle de suite la recherche d'un terrain approprié au but à réaliser. Son choix se fixa sur le plateau des Petites-Roches, situé à une altitude de 1.000 à 1.200 mètres, dans une région

pittoresque, sur le versant oriental du massif de la Grande-Chartreuse. Dès 1924, un funiculaire permettait d'y accéder, et les travaux de construction, financièrement soutenus par le Comité des Forges de France, ralentis par les circonstances économiques, étaient achevés au cours de l'année 1928. Le 15 juin 1929, le sanatorium recevait ses premiers malades.

Les Etablissements de cure sanatoriale de l'Association Métallurgique et Minière contre la Tuberculose, situés à proximité du petit village de Saint-Hilaire-du-Touvet, comportent un *chalet-hôtel* d'une trentaine de chambres, aménagé en maison de repos pour le haut personnel des établissements adhérents, et un *sanatorium* de 280 lits, destiné à recevoir les ouvriers et employés appartenant à ces mêmes établissements.

Le *Chalet-Hôtel* est un coquet chalet de montagne où les malades trouvent un confort comparable à celui des meilleurs hôtes, avec chambres spacieuses, cabinets de toilette, eau chaude et froide, salles de bains, salons de lecture et de jeux, grandes vérandas pour les cures de repos, etc...

Le *sanatorium* est aménagé de la façon la plus moderne, tant au point de vue matériel qu'au point de vue médical. Il comporte 300 mètres de galeries en plein air destinées aux cures de repos, attenantes aux chambres pour éviter la fatigue des déplacements inutiles. Une vaste salle à manger, une salle de réunions et de jeux, un parloir-bibliothèque ont été organisés pour donner aux pensionnaires tout le con-

fort nécessaire et pour leur éviter toute impression de claustration ou d'hôpital.

Les frais entraînés par la construction de ces établissements de cure, qui se sont élevés à une somme d'environ 12 millions de francs, ont été entièrement assumés par les membres des chambres syndicales affiliées à l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, avec le concours du Comité des Forges de France. Aussi, étaient-ils exclusivement destinés à recevoir le personnel des entreprises rattachées à ces chambres syndicales. Mais, depuis 1934, si le sanatorium est réservé par priorité au personnel des industries métallurgiques et minières, il admet aussi, suivant ses disponibilités, des employés et ouvriers de toutes industries ou du commerce.

Le sanatorium de Saint-Hilaire-du-Touvet, ayant pour but essentiel de récupérer en totalité ou en partie pour la main-d'œuvre le plus grand nombre possible de sujets, ne reçoit que les tuberculeux pulmonaires *curables*. Par suite, l'admission est réservée aux malades qui, par la nature, l'étendue et le caractère de leurs lésions, paraissent susceptibles de retirer de la cure sanatoriale un bénéfice important et durable.

Une sélection médicale sévère, d'ailleurs prescrite pour les sanatoriums publics par la loi du 10 août 1920, s'impose donc à l'entrée. Cette sélection est opérée tout d'abord par les dispensaires d'Hygiène Sociale, avec lesquels les chefs d'entreprise sont invités à se mettre en rapport, et dont le médecin doit fournir un avis sur le degré d'opportunité de la cure

sanatoriale envisagée. En possession de cet avis et d'un certificat médical détaillé du médecin traitant, le médecin-chef du sanatorium prononce l'admission ou conclut au rejet de la demande dans un rapport adressé au Comité Médical de l'Association qui statue définitivement. Enfin, même après l'admission d'un malade, le médecin-chef peut toujours prononcer l'arrêt de sa cure s'il est établi qu'elle n'est pas de nature à améliorer son état.

Le prix journalier de pension, de 30 francs au sanatorium, comprend les frais médicaux et pharmaceutiques, la nourriture, le logement, le chauffage et le blanchissage. Seuls, les soins spéciaux et les opérations chirurgicales font l'objet de paiements supplémentaires. Ce prix est très modique par lui-même et de plus, la plupart des établissements industriels adhérents assument, en totalité ou en partie, les frais de cure des ouvriers ou employés qui ne peuvent en supporter eux-mêmes la charge.

A cet égard, rappelons que les Assurances Sociales couvrent partiellement les frais de maladie et octroient une pension d'invalidité. Pendant son séjour au sanatorium, l'ouvrier reçoit l'indemnité journalière de base, réduite d'un tiers, s'il a des enfants ou ascendants à charge, de moitié s'il est marié sans enfant, des trois quarts dans tous les autres cas. De plus, la Caisse-maladie, en collaboration avec la Caisse-invalidité, assure les frais de prévention de l'invalidité, et verse une somme forfaitaire par journée d'hospitalisation dans les limites de son tarif de responsabilité. En cas d'invalidité, l'ouvrier reçoit

une pension de 40 % du salaire de base, réduite, pour l'assuré immatriculé après l'âge de 30 ans, d'un trentième par année d'âge comprise entre 30 ans et l'âge d'affiliation.

L'activité du sanatorium se traduit par le nombre de malades traités qui, depuis le 15 juin 1929, date de son ouverture, jusqu'au 31 décembre 1934, s'élève à 2.295. Par ailleurs, l'effectif moyen mensuel des malades présents n'a pas cessé de croître : de 23 pour le deuxième semestre 1929, il passait à 122 en 1930, à 233 en 1931, à 266 en 1932, et il atteignait 280 en décembre 1935.

Signalons enfin que le plateau de Saint-Hilaire-du-Touvet, aménagé par l'Association Métallurgique et Minière, est devenu un centre sanatorial très actif. Deux autres sanatoriums ont été ouverts en effet, au début de 1933, l'un par le Département du Rhône, l'autre par l'Union Nationale des Etudiants, sur des terrains rétrocédés par l'Association Métallurgique et Minière. Celle-ci avait passé en 1928 des accords avec ces deux collectivités pour la fondation d'une Association des Services Généraux communs des sanatoriums de Saint-Hilaire-du-Touvet, constituant un organe commun aux trois groupes de sanatoriums pour la solution des problèmes d'ordre général.

3. — *Hygiène Sociale*. — Le développement de la tuberculose dans les milieux ouvriers étant généralement la conséquence de l'inobservation des principes de l'hygiène, l'Association s'est efforcée de rechercher et d'étudier les solutions pratiques que les industriels sont appelés à envisager en ce qui con-

cerne l'assistance à la maternité, la puériculture, la lutte contre l'alcoolisme, la lutte contre les maladies vénériennes, l'hygiène spéciale des ateliers, etc... Elle se tient au courant de ces graves problèmes pour se trouver à même, le cas échéant, de documenter et d'aider ceux de ses adhérents qui jugeraient à propos de faire appel à ses conseils.

Les réalisations de l'Association Métallurgique et Minière contre la Tuberculose, en préservant le travailleur contre l'un des plus graves dangers qui le menacent, apparaissent ainsi comme de précieux instruments d'hygiène sociale.

En permettant à l'industrie de défendre sa main-d'œuvre contre le fléau redoutable que constitue pour elle la tuberculose pulmonaire, elles viennent compléter utilement l'œuvre des établissements métallurgiques dans le domaine de la maladie.

CHAPITRE II

LA VIEILLESSE ET L'INVALIDITE PREMATUREE

La vieillesse n'est pas en elle-même un « risque » au sens propre du mot, puisqu'elle est l'aboutissement normal de la vie, attendu et espéré par tout homme. Le risque consiste pour le travailleur dans la perspective de se trouver sans épargne et sans salaire quand l'âge viendra le chasser des ateliers et lui enlever toute perspective d'embauchage.

L'invalidité au contraire est accidentelle ; elle consiste dans l'incapacité définitive de travail pouvant résulter, soit d'une maladie incurable, soit d'un accident, soit d'une infirmité congénitale, soit de la vieillesse elle-même.

Tandis que l'invalidité, imprévisible et susceptible de frapper l'individu dès son plus jeune âge, appelle une protection spéciale, la vieillesse, que tout être humain peut prévoir et à laquelle il peut se préparer durant toute sa vie, ne semble pas *a priori* nécessiter la même garantie, chacun ayant le devoir de songer à ses vieux jours.

Cependant, la constitution d'une retraite par la

voie de l'épargne individuelle imposerait à l'ouvrier une si lourde charge qu'il ne lui serait possible d'y faire face qu'au prix de sacrifices susceptibles de compromettre sa santé et celle des siens.

La vieillesse et l'invalidité, malgré leur diversité d'aspect, constituent donc bien deux risques sociaux, également indépendants de la condition même du travailleur et contribuant l'un et l'autre à mettre l'ouvrier hors d'état de subvenir à ses besoins par son travail. Aussi, avons-nous réuni dans un même chapitre les mesures prises par le patronat métallurgique pour garantir à l'ouvrier la sécurité de l'existence le jour où l'âge ou l'état physique viendront le priver de ses ressources.

SECTION I

L'action individuelle

La protection de l'ouvrier contre les conséquences de la vieillesse et de l'invalidité est commandée par une double série de préoccupations. D'une part, elle constitue l'accomplissement d'un devoir moral d'équité envers ceux qui ont consacré à une même entreprise, durant toute une existence, leurs forces physiques et intellectuelles. D'autre part, elle présente un intérêt économique, contribuant à accroître la stabilité et le rendement des travailleurs, dégagés de préoccupations d'avenir et garantis pour leurs vieux jours d'un minimum de sécurité.

Ces considérations ont frappé depuis longtemps les chefs d'entreprise de la métallurgie, qui, dès la seconde moitié du xix^e siècle, ont contribué, soit directement, soit par l'intermédiaire de Sociétés de Secours Mutuels ou de Caisses de Retraites, à garantir à leur personnel des pensions de vieillesse et d'invalidité.

Malgré leur extrême variété, on peut diviser les systèmes de retraites patronales en deux groupes, selon qu'ils sont basés sur le principe de l'*assistance* ou sur celui de la *liberté subsidiée*.

Parmi les institutions du premier groupe, citons tout d'abord le procédé adopté par de grandes entreprises, ne possédant pas d'organisme de retraites, mais accordant à leurs ouvriers âgés ou invalides des allocations ou pensions dont le taux varie suivant la durée et la valeur des services. Malgré leur caractère bénévole, ces allocations prennent souvent, par leur régularité, l'aspect d'une véritable institution, et l'ouvrier est moralement assuré de les toucher.

C'est également sur ce principe de l'assistance qu'était basé le système de retraites institué en 1877 par MM. Schneider en faveur de leur personnel. L'Etablissement effectuait, sans aucune retenue sur le salaire, à la Caisse Nationale des Retraites pour la Vieillesse, les versements nécessaires pour assurer à chaque agent âgé d'au moins 25 ans une rente proportionnelle à la durée de ses services et au montant de ses salaires et appointements. Les résultats obtenus ayant paru insuffisants, la maison servit directement à tout retraité, à partir de 1893, une rente

complémentaire destinée à porter la pension à un taux minimum déterminé.

Un troisième procédé consiste enfin dans la combinaison du système de l'attribution de primes d'ancienneté ou de parts de bénéfices avec celui de l'épargne, les allocations patronales ainsi accordées servant, en totalité ou en partie, à la constitution d'un capital ou d'une rente viagère.

Seules, les grandes entreprises peuvent pratiquer ces systèmes de retraites reposant sur l'idée de libéralité, mais les établissements moins importants ont été amenés à envisager la constitution des retraites de leur personnel sur le principe de la coopération patronale et ouvrière, soit par l'intermédiaire des Sociétés de Secours Mutuels, soit en créant de toutes pièces un régime de retraites comportant des versements à la Caisse Nationale des Retraites pour la Vieillesse ou à une Caisse de retraites patronale.

Les Sociétés de Secours Mutuels pratiquant l'assurance vieillesse ou invalidité, d'ailleurs fort peu nombreuses, constituent à cet effet un fonds commun inaliénable, le service des retraites étant administré, soit par la Société de Secours elle-même, soit par une Caisse de retraites théoriquement distincte, mais se confondant pratiquement avec elle. C'est la forme adoptée par les Etablissements Régis-Joya à Grenoble. Les pensions ainsi assurées par les Sociétés de Secours Mutuels étant généralement insuffisantes, elles sont complétées par des retraites distribuées directement par les entreprises.

Le système de retraites le plus généralement adop-

té consiste, avec des modalités diverses, dans le versement d'une double participation patronale et ouvrière à la Caisse Nationale des Retraites où l'entreprise prend un livret pour chacun de ses ouvriers ou employés. Elle prélève à cet effet, d'accord avec l'assuré, un pourcentage déterminé du salaire, et elle ajoute de ses propres deniers un versement au moins égal, et souvent supérieur.

C'est sur ce principe que repose le régime adopté en 1921 par la Compagnie des Forges de Châtillon-Commentry et Neuves-Maisons pour le personnel ouvrier de ses Etablissements du Centre. Ce régime organise en outre l'assurance-invalidité, prévoyant l'attribution provisoire, à l'ouvrier devenu invalide avant l'âge de la retraite, d'une allocation annuelle versée par un fonds de secours.

Nous pouvons classer dans cette même catégorie les régimes de retraites successivement institués par les Etablissements Schneider en 1903 et en 1920, ce dernier organisant l'assurance-invalidité par la liquidation anticipée de la retraite, avec majoration d'ancienneté et complément patronal en cas d'insuffisance.

Nous ne nous étendrons pas plus longuement sur le caractère et le développement de ces diverses institutions⁽¹⁾, dont beaucoup sont très antérieures à la loi du 5 avril 1910 sur les Retraites Ouvrières et Paysannes. Elles ont contribué à en assurer le fonctionnement, dans la faible mesure où celle-ci a pu

(1) Cf. Robert Pinot, *Les Œuvres Sociales des Industries Métallurgiques*, Paris, 1924, p. 200.

être appliquée, et surtout à compléter les résultats très insuffisants des retraites légales.

En 1930, plus de la moitié des ouvriers de la métallurgie touchaient des secours de vieillesse.

La loi sur les Assurances Sociales, si elle est venue restreindre l'activité de ces organismes, n'a cependant pas entraîné leur complète disparition.

D'une part, l'article 26, § 4, de la loi du 30 avril 1930 autorisait les Caisses Mutualistes et les Caisses Patronales de Retraites à pratiquer les assurances vieillesse et invalidité, soit en se transformant en Caisses Primaires, soit en fusionnant avec une Caisse déjà existante devenue Caisse Primaire⁽²⁾.

Par ailleurs, l'article 44, § 3, de la loi stipulait que l'institution des Assurances Sociales ne pouvait avoir pour conséquence la diminution ou la suppression des prestations de même nature déjà accordées à des salariés en vertu d'un règlement de retraites.

Il en résulte que de nombreuses Sociétés de Secours mutuels, Caisses de Secours et Caisses de Retraites fondées par les établissements métallurgiques ont actuellement un triple objet :

En dehors de leur collaboration à l'application de la loi, elles continuent à fonctionner suivant le régime antérieur vis-à-vis des assurés sociaux. Les contributions patronales et ouvrières sont réduites du montant de la part des cotisations légales affectée aux risques de capitalisation, et les avantages accordés viennent compléter les prestations des Assurances

(2) Cette disposition a été maintenue par le décret-loi du 28 octobre 1935 (art. 28, § 3).

Sociales, complément particulièrement précieux pendant la période transitoire, au cours de laquelle les minimas de pension garantis par la loi sont notablement inférieurs aux rentes prévues par les divers régimes patronaux.

En outre, vis-à-vis du personnel non assujetti à la loi, les institutions de retraites créées par les établissements métallurgiques demeurent les seuls organes d'assurance-vieillesse.

Pour compléter l'examen des institutions patronales individuelles en faveur des ouvriers âgés, signalons enfin les asiles de vieillards créés par certains établissements, et notamment la Maison de Retraites du Creusot, fondée en 1887, recevant les anciens ouvriers, leurs femmes ou leurs veuves, moyennant un prix de pension relativement faible, variable suivant les ressources de chacun, parfois même nul. La gestion de cet asile, qui abrite en moyenne 80 vieillards, accuse un déficit permanent comblé par les Etablissements Schneider.

SECTION II

L'action collective

§ 1^{er}. — LA CAISSE SYNDICALE DE RETRAITES DES FORGES, DE LA CONSTRUCTION MÉCANIQUE, DES INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET DE CELLES QUI S'Y RATTACHENT.

Les dépenses considérables entraînées par l'organisation de l'assurance vieillesse et invalidité, si elles

peuvent être supportées par quelques établissements très puissants, dépassent — surtout lorsqu'elles sont fondées sur le principe de l'assistance patronale — les possibilités des moyennes et des petites entreprises.

Or, deux graves inconvénients résultent de la limitation des institutions de retraites à quelques entreprises isolées. D'une part, en grevant lourdement leurs frais généraux et leurs prix de revient, ces institutions les mettent en état d'infériorité vis-à-vis de leurs concurrents. D'autre part, en s'appliquant à un nombre relativement restreint d'ouvriers, elles favorisent injustement une minorité privilégiée par rapport à l'ensemble des travailleurs.

Poussés par ces considérations et par le désir d'assurer au personnel des garanties plus sérieuses et des avantages plus importants, les Maîtres de Forges français songèrent à substituer aux initiatives individuelles l'union des efforts en vue de mettre le travailleur à l'abri de la misère le jour où l'âge viendrait le priver de ses possibilités de travail.

A leur instigation, le Comité des Forges décidait en 1893 la création d'une Caisse Syndicale, destinée à assurer des pensions de retraites au personnel des établissements sidérurgiques qu'il groupait, et le 9 mars 1894, l'assemblée générale votait la constitution, sous la forme de société anonyme, de la « Caisse Patronale de Retraites en faveur des ouvriers des Forges de France ».

A. — *La Caisse Syndicale avant la loi du 5 avril 1910.*

Les statuts et le règlement annexe de cet organisme instituèrent un système de retraites, basé exclusivement sur les libéralités des chefs d'entreprise, ayant pour objet de constituer des pensions au profit des ouvriers des Forges ayant travaillé, pendant douze ans au moins, dans un ou plusieurs des établissement affiliés à la Caisse. Afin de développer le goût de l'épargne, la faculté était accordée à l'ouvrier d'augmenter par des versements personnels le montant de sa retraite. La pension comprenait alors deux parties : l'une fixe, constituée par la capitalisation des libéralités patronales, l'autre variable, déterminée par le montant des versements facultatifs des ouvriers.

Cette institution, exclusivement patronale devant à 16 ans le législateur, devait donner les plus heureux résultats. Dès les premières années de fonctionnement, elle réunissait plusieurs milliers d'assurés, et leur nombre devait atteindre plus de 11.000 en 1908. Quant aux réserves garantissant les retraites, elles atteignaient à cette même époque plus de 2.300.000 francs.

En présence des services que cette Caisse Patronale rendait à l'industrie, le désir de la voir subsister fut unanimement manifesté lors de la discussion de la législation nouvelle. Dans ce but, le Règlement d'Administration Publique du 25 mars 1911 comportait une disposition prévoyant que « les institutions collectives de retraites qui, au moment de la promulgation de la loi, étaient constituées sous la forme de

Sociétés anonymes, pourraient être autorisées à continuer de fonctionner ».

En vertu de cette disposition, la Caisse pouvait donc conserver la forme de société anonyme, qui lui laissait plus de souplesse pour l'organisation des Retraites, et plus de liberté pour la gestion des fonds.

B. — *La Caisse Syndicale de 1910 à 1930.*

Au lendemain du vote de la loi du 5 avril 1910, la Caisse fut amenée à modifier ses statuts, d'une part, pour se conformer aux nouvelles dispositions légales, d'autre part, pour étendre le champ d'action de ses opérations au personnel occupé par tous les membres des divers syndicats patronaux adhérents à l'Union des Industries Métallurgiques et Minières. La Caisse, prenant le titre de « *Caisse Syndicale de Retraites des Forges, de la Construction Mécanique, des Industries Electriques et de celles qui s'y rattachent* », soumit ses nouveaux statuts à l'approbation ministérielle, et un décret en date du 12 juillet 1911 l'autorisa à effectuer, dans les conditions fixées par son règlement, les opérations prévues par la loi sur les Retraites Ouvrières et Paysannes.

La Caisse Syndicale est ainsi constituée sous la forme d'une société anonyme, au capital de 500.000 francs dont un quart versé, ce chiffre devant être porté à un million de francs, si le nombre des ouvriers adhérents vient à dépasser 500.000. Le capital, entièrement souscrit par les chefs d'entreprise affiliés, est réparti entre eux proportionnellement à l'importance du personnel qu'ils emploient.

La forme de société anonyme n'ayant nullement été choisie pour permettre de réaliser des profits, mais uniquement pour limiter la responsabilité des participants, les statuts ont fixé par avance à 3 % du capital versé le maximum des dividendes qui peuvent être distribués aux actionnaires. Le surplus des excédents bénéficiaires doit être employé à constituer une réserve extraordinaire ou à attribuer des avantages supplémentaires aux salariés bénéficiaires.

La Caisse Syndicale est administrée par un Conseil de 7 à 20 membres nommés par les chefs d'entreprise affiliés, et ne recevant aucun jeton de présence.

A côté du Conseil d'Administration, il est prévu, comme dans toutes les sociétés anonymes, un Comité de Surveillance dont les membres, nommés par l'Assemblée Générale, sont obligatoirement choisis, pour la moitié au moins, parmi les salariés bénéficiaires de la loi de 1910.

1. — *Le régime des retraites légales de la loi du 5 avril 1910.*

Dans le domaine légal, la Caisse Syndicale de Retraites s'est attachée à assurer le bon fonctionnement du régime des Retraites Ouvrières et Paysannes et à en faciliter l'application.

De son organisation, résultaient des avantages importants, tant pour les établissements affiliés que pour les ouvriers adhérents.

Elle a cherché tout d'abord à réduire le travail des industriels, en leur offrant une grande simplification sur le régime général.

Le système organisé par la loi du 5 avril 1910 pour le versement des contributions prévoyait l'apposition, lors de chaque paie, de timbres représentant la double contribution patronale et ouvrière sur la carte annuelle de l'assuré. Cette obligation apparaissait comme l'une des principales difficultés d'application de la loi, susceptible d'en entraver le fonctionnement dans les établissements à personnel nombreux, si tous les ouvriers présentaient leurs cartes.

La Caisse Syndicale a imaginé un procédé dispensant les chefs d'entreprise de toute apposition de timbres, en remplaçant ceux-ci par une « quittance de cotisations », collée seulement une fois par an sur la carte des ouvriers. Les employeurs achetaient à la Caisse des carnets contenant chacun un certain nombre de quittances, dont chacune, décomposée en vignettes, représentait le total des versements correspondant à une année entière de 300 jours de travail. Les retenues ayant été effectuées sur les salaires lors de chaque paie, une quittance, ou une fraction de quittance, correspondant au montant de la contribution annuelle, était détachée du carnet en fin d'année et apposée sur la carte de l'ouvrier. Le surplus de la quittance et la souche à laquelle il restait attaché étaient retournés par l'employeur à la Caisse Syndicale qui le créditaît d'autant. Il n'avait, à aucun moment, à donner des listes d'ouvriers, ni à notifier à la Caisse les embauchages et les débauchages. Les employeurs, dispensés du travail d'apposition de timbres qui leur serait incombé

deux fois par mois, réalisaient ainsi une économie assez sensible de frais généraux.

En outre, l'affiliation à la Caisse Syndicale constituait pour le patron, dont une partie du personnel était réfractaire, le moyen de manifester son désir d'appliquer la loi. Une circulaire du Ministre du Travail du 8 août 1916 avait en effet autorisé les industriels à se libérer des contributions patronales dues pour les ouvriers réfractaires à la loi, par l'intermédiaire de la Caisse Syndicale de Retraites. Cette circulaire permettait ainsi aux chefs d'entreprise d'échapper au système de versement au Greffe de la Justice de Paix, prévu par l'article 23 de la loi de 1910, à charge pour la Caisse Syndicale, qui percevait leurs contributions, d'ouvrir et de tenir à jour un compte individuel d'attente pour chacun des ouvriers auxquels se référaient les versements. Ce procédé mettait l'employeur à l'abri du reproche qu'il aurait pu encourir, de conserver par devers lui des sommes sur lesquelles les salariés avaient un droit.

Les avantages retirés par les ouvriers de leur adhésion à la Caisse Syndicale n'étaient pas moins importants.

En premier lieu, la simplification résultant de la dispense du collage des timbres leur enlevait le souci de présenter leur carte à chaque paie, tout en leur donnant les mêmes garanties que l'apposition des timbres, la comptabilité du patron permettant de retrouver les sommes qui ne donnaient pas lieu à cette apposition.

Par ailleurs, les ouvriers bénéficiaient du rendement plus élevé des fonds gérés par la Caisse Syndicale. En effet, les Caisses Syndicales de Retraites étaient les seules à pouvoir consentir des prêts hypothécaires sur les immeubles appartenant aux entreprises affiliées. De plus, elles étaient moins portées que les Caisses d'Etat à effectuer la plus grande partie de leurs placements en fonds d'Etat, et par suite elles étaient en mesure d'assurer un rendement plus élevé aux sommes qui leur étaient confiées. C'est ainsi que dès les premières années d'application de la loi, les tarifs de retraites de la Caisse Syndicale des Forges étaient supérieurs de 10 % à ceux de la Caisse Nationale des Retraites.

En outre, les adhérents étaient appelés à bénéficier immédiatement d'une partie des fonds destinés à leurs retraites, grâce aux prêts accordés par la Caisse Syndicale aux diverses institutions de prévoyance et d'assistance, aux Sociétés d'Habitations à Bon Marché, aux Jardins Ouvriers, aux Dispensaires, aux Hôpitaux, aux Sanatoriums, etc...

Enfin, les ouvriers pouvaient exercer un contrôle effectif sur les opérations de la Caisse Syndicale, par l'intermédiaire du Comité de Surveillance dont la moitié des membres est statutairement composée de salariés.

Les avantages ainsi procurés par la Caisse Syndicale aux employeurs et aux ouvriers ont contribué efficacement à l'extension dans la métallurgie du régime légal institué par la loi du 5 avril 1910, com-

me l'attestaient les 320.000 comptes ouverts à ce titre au 1^{er} janvier 1930.

2. — *Les régimes facultatifs.*

La Caisse Syndicale a rapidement étendu le cadre de ses opérations au de.à de l'application de la loi sur les Retraites Ouvrières, et a prévu le versement de cotisations patronales supplémentaires en vue de l'attribution d'avantages spéciaux, tant aux salariés assujettis à la loi qu'aux employés et ouvriers non assujettis.

Sur la demande de nombreux chefs d'établissements, la Caisse Syndicale a été ainsi amenée à élaborer des régimes facultatifs de retraites. Le premier en date est le régime des Comptes d'Epargne, destiné au personnel *employé* des établissements industriels. Le second, créé après la guerre, est le régime des Retraites Supplémentaires s'appliquant plus spécialement au personnel *ouvrier*. Enfin, la Caisse Syndicale assume la prise en charge de pensions de retraites constituées par les chefs d'entreprise. Quant au régime des Retraites Patronales fondé en 1894, il devait continuer à fonctionner, mais avec un ralentissement sensible de ses opérations.

Ces divers régimes subsistant depuis la mise en application de la loi sur les Assurances Sociales, nous devons en décrire le fonctionnement.

a) *Le régime des Comptes d'Epargne.* — La loi du 5 avril 1910 ne garantissait au personnel em-

ployé que des retraites notoirement insuffisantes, quand le chiffre de leur traitement ne les excluait pas complètement du régime légal.

Le régime des Comptes d'Epargne, instauré en 1912, permet aux industriels d'assurer la sécurité de l'avenir à leurs collaborateurs et de se les attacher de façon durable.

Le système participe à la fois de l'assurance mixte et de la retraite proprement dite, réunissant les avantages que présente la constitution combinée d'un capital et d'une rente viagère.

Le mécanisme consiste dans la capitalisation, sur un livret individuel, de versements de l'employé et de l'employeur, destinés à procurer à tout agent titulaire d'un emploi permanent, à partir de 60 ans et exceptionnellement à partir de 55, une retraite supplémentaire venant s'ajouter à la retraite légale, constituée, soit directement à la Caisse Syndicale, soit au moyen d'un organisme d'assurances autorisé. Les retraites ainsi constituées atteignent, pour une carrière normale, une somme variant de la moitié aux deux tiers du traitement.

Les versements de l'employé sont proportionnels à son traitement et demeurent, en tout état de cause, sa propriété. Au moment de la liquidation de son compte, soit à l'âge de la retraite, soit à son départ de l'établissement, il peut, à son choix, se les faire remettre en espèces ou les transformer en rente immédiate ou différée. En cas de décès de l'employé, ses ayants droit disposent de la même faculté.

Les contributions patronales sont également pro-

portionnelles au traitement de l'agent, égales ou supérieures à ses versements personnels, et susceptibles d'affectations diverses au gré de l'employeur: constitution d'une rente viagère sur la tête de l'assuré, éventuellement réversible sur celle de son conjoint, acquisition de titres de rentes qui seront remis aux ayants droit lors du décès, ou encore remise en espèces. Ces contributions patronales ne sont définitivement acquises à l'employé qu'autant qu'il remplit certaines conditions de stabilité dans son emploi; dans le cas contraire, elles viennent augmenter la part revenant aux autres employés.

Enfin, la Caisse Syndicale assure contre les risques d'invalidité et de décès prématurés, ceux de ses adhérents titulaires d'un Compte d'Epargne. A cet effet, elle a décidé d'attribuer à tout agent frappé d'une maladie incurable ou d'une infirmité permanente, outre ses contributions personnelles augmentées de leurs intérêts, la totalité des sommes produites par la capitalisation des versements patronaux. Par ailleurs, si un agent vient à décéder en activité de service, le montant de ses versements personnels et du produit de leurs intérêts est attribué en espèces à sa succession, les sommes résultant de la capitalisation des contributions patronales pouvant être remises à sa famille, en totalité ou en partie, par l'établissement employeur.

Le régime des Comptes d'Epargne a obtenu le plus grand succès, et le nombre des titulaires de comptes passait de 166 en 1912 à 4.510 en 1930.

b) *Le régime des Retraites Supplémentaires.* — Tandis que le régime des Comptes d'Epargne est destiné au personnel administratif, le régime des Retraites Supplémentaires, créé par la Caisse Syndicale en 1918 et entré en fonctionnement le 1^{er} octobre 1919, vise particulièrement le personnel ouvrier, assujetti ou non à la loi de 1910, et auquel l'établissement veut assurer des avantages complétant ceux de la loi.

La législation sur les Retraites Ouvrières, malgré les efforts des chefs d'entreprise pour amener leurs ouvriers à y adhérer, était en effet demeurée très impopulaire auprès des travailleurs de la métallurgie. L'insuffisance notoire du montant de la retraite et l'absence de la couverture des risques d'invalidité et de décès contribuaient pour une large part à cette impopularité. Aussi, la Caisse Syndicale s'est-elle proposée de parer à ces inconvénients en créant le régime des Retraites Supplémentaires. Celui-ci, tout en garantissant des pensions de retraites se juxtaposant à celles de la loi, prévoyait en outre des dispositions spéciales à l'invalidité et au décès, complétées par un système d'assurance au cas où l'un de ces risques surviendrait dès les premières années d'affiliation.

Ce système d'assurance, réalisé par la constitution de divers fonds de prévoyance, permet d'attribuer dès le début, à tout bénéficiaire ou à sa famille, une rente ou un capital appréciable, alors que la liquidation anticipée du compte de l'ouvrier

n'aurait normalement produit qu'une somme insignifiante.

Le régime consiste dans la capitalisation, sur un livret individuel, de versements patronaux et ouvriers proportionnels aux salaires. Le patron fixe lui-même le taux des contributions minima et des contributions complémentaires qu'il s'impose, variables suivant le nombre d'années de services de l'ouvrier, et le montant de sa propre cotisation complémentaire. Dans certains cas, le patron prend à sa charge une partie de la cotisation ouvrière pour ses salariés chargés de famille.

La perception des cotisations est assurée par l'établissement employeur au moyen de retenues sur les salaires effectuées lors de chaque paie. La constatation de cette perception ainsi que du versement des contributions patronales a lieu par l'apposition annuelle sur un livret spécial de vignettes de valeurs déterminées, remises préalablement au patron par la Caisse Syndicale contre paiement de leur valeur. Le patron n'a donc à fournir aucun bordereau. Il se borne à acheter les vignettes et à les apposer, une fois par an, sur les livrets de ses ouvriers. La Caisse est ainsi saisie du montant des fonds dont la gestion lui est confiée, et elle procède, le moment venu, à la liquidation du compte, sur présentation du livret qui tient lieu de titre.

Si l'invalidité ou le décès se produisent au cours des dix premières années d'affiliation, le produit du compte de l'ouvrier est majoré de la somme nécessaire pour le porter à douze fois la moyenne an-

nuelle des versements, c'est-à-dire sensiblement à ce qu'il aurait été après dix années de versements réguliers. En cas d'invalidité permanente partielle d'au moins 60 %, la majoration est fixée à la moitié de la précédente. Ces augmentations sont réalisées par des prélèvements sur divers fonds de prévoyance, constitués par le produit de certains versements, et notamment par les contributions patronales versées pendant la période quinquennale en cours lors du départ d'un agent.

Ces dispositions spéciales, relatives à l'invalidité et au décès, jointes à la possibilité pour l'ouvrier de se créer une retraite de vieillesse importante grâce aux contributions patronales qui s'ajoutent à sa cotisation propre, constituent des avantages sérieux qui devaient contribuer au développement rapide du régime des Retraites Supplémentaires. C'est ainsi que le nombre des affiliés bénéficiaires, de 1357 fin 1919, passait à plus de 16.000 fin 1923 et à près de 29.000 fin 1930.

c) *La prise en charge de Pensions de Retraites.* — En vertu de décisions ministérielles qui l'y ont autorisée, la Caisse Syndicale peut se charger, comme la Caisse Nationale des Retraites, du service des pensions constituées par les chefs d'entreprise au profit de leurs ouvriers et employés et de leur famille, moyennant le versement des capitaux représentatifs de ces pensions.

La situation des industriels qui ne se seraient pas conformés à la loi se trouve ainsi régularisée, la Caisse Syndicale se substituant à eux pour assurer

le fonctionnement du système de retraites institué en faveur de leur personnel en dehors des principes de la loi du 5 avril 1910.

Les arrérages des pensions correspondantes sont servis directement aux intéressés par la Caisse Syndicale, ou continuent à être payés à leur personnel par les chefs d'entreprise si ceux-ci le désirent. Dans ce dernier cas, les arrérages leur sont remboursés par la Caisse.

Le nombre des rentes prises en charge était de 70 en 1930.

d) *Le régime des Retraites Patronales.* — La faveur dont les nouveaux régimes furent l'objet a entraîné une diminution progressive de l'activité du régime de retraites fondé en 1894, dont le nombre des bénéficiaires devait tomber de 11.000 en 1911 à 4.500 en 1930.

C. — *La Caisse Syndicale depuis le 1^{er} juillet 1930.*

L'application en France d'un régime général d'Assurances Sociales obligatoires était susceptible de compromettre l'activité de la Caisse Syndicale de Retraites des Forges et de mettre en jeu son existence même.

Cependant, lors du vote de la loi, le désir fut exprimé, comme en 1910, de voir subsister une institution qui rendait les plus grands services aux travailleurs de la métallurgie, et dont l'heureuse action s'était manifestée, tant par sa contribution à l'application du régime légal des Retraites Ouvrières, dont elle avait su grouper de 1911 à 1930 plus

de 320.000 bénéficiaires, que par les opérations de ses régimes facultatifs de retraites qui réunissaient à eux seuls en 1930 plus de 38.000 assurés⁽³⁾.

Aussi, a-t-il été introduit dans l'article 44 de la loi du 30 avril 1930 des dispositions permettant à la Caisse Syndicale, non seulement de continuer ses opérations, mais encore d'effectuer sur tout le territoire la gestion des risques de vieillesse et d'invalidité, sans modifier ni sa forme, ni la composition de son Conseil d'Administration.

La Caisse Syndicale, ayant sollicité les autorisations nécessaires du Ministère du Travail, était agréée, par décision ministérielle du 20 septembre 1930, à titre de Caisse Primaire pour l'assurance des risques vieillesse et invalidité. En outre, un décret du 25 septembre 1930 l'autorisait à continuer ses opérations comme Caisse Patronale.

1. — *Le régime des retraites légales.* — La première obligation légale qui incombait à la Caisse Syndicale résultait de l'article 45 de la loi sur les Assurances Sociales, imposant aux Caisses de Retraites Ouvrières l'arrêt de leur situation au regard de l'application de la loi du 5 avril 1910.

La moitié de leurs excédents d'actif devait être attribuée au fonds de majoration et de solidarité

(3) Les bénéficiaires des régimes facultatifs de la Caisse Syndicale se décomposaient comme suit en 1930 :

Retraites patronales	4.500
Comptes d'Épargne	4.500
Retraites supplémentaires	29.000
Rentes prises en charge	70
Total	38.070

créé par la loi, la deuxième moitié restant à la disposition de chaque Caisse.

Par ailleurs, le paiement des pensions acquises ou en cours d'acquisition, ainsi que des allocations ou bonifications à la charge de l'Etat, devait être effectué par la Caisse d'Assurances Sociales prenant la suite des opérations de chaque Caisse de Retraites Ouvrières.

La liquidation des engagements de la Caisse Syndicale correspondant à ses 320.000 assurés des Retraites Ouvrières ayant fait apparaître un excédent d'actif de plus de 2.500.000 francs, la moitié de cet excédent fut reversée, conformément aux dispositions légales, à la Caisse Générale de Garantie. L'autre moitié restait à la disposition de la Caisse Syndicale qui demeurait libre d'en fixer l'emploi. Fidèle à son principe de réserver exclusivement au personnel assuré par elle les bénéfices provenant de sa gestion, la Caisse a décidé d'employer entièrement cette somme pour majorer de 50 francs les pensions servies à ceux de ses crédi-rentiers — au nombre de 3.000 environ — ayant élevé au moins 3 enfants jusqu'à l'âge de 16 ans.

Déjà organisée pour la constitution de retraites dans toute la France, la Caisse Syndicale de Retraites, en tant que *Caisse Primaire d'Assurances Sociales Vieillesse-Invalidité*, est ouverte à tous les ouvriers et employés des industries métallurgiques et minières assujettis à la loi du 5 avril 1928 modifiée. Nous n'insisterons pas sur le rôle joué par la Caisse Syndicale dans le domaine légal. Nous si-

gnalerons seulement que, grâce aux soins apportés à sa gestion, elle a pu élever pour 1934 de 4 à 4,40 % le taux de capitalisation applicable aux versements de ses assurés, dont le nombre s'élevait, au seul titre des Assurances Sociales, à plus de 180.000 au 31 décembre 1934.

2. — *Les régimes facultatifs.* — Un décret du 25 septembre 1930 ayant autorisé la Caisse Syndicale à continuer ses opérations comme Caisse Patronale, et les dispositions de l'article 44 de la loi du 30 avril 1930 lui permettant d'accorder le bénéfice des régimes facultatifs antérieurs, tant aux agents exclus des avantages de la législation nouvelle qu'aux salariés soumis à cette législation, les différents régimes de retraites décrits précédemment ont subsisté, permettant aux employeurs de garantir leur personnel, dans une mesure très étendue, contre les risques de vieillesse, d'invalidité et de décès.

En outre, la Caisse Syndicale a mis en vigueur, le 1^{er} janvier 1933, un nouveau régime de retraites, dont le règlement, approuvé par le Ministre du Travail en date du 9 mai 1932, est dénommé « *Règlement de Comptes de Retraites de Vieillesse et de Pensions d'Invalidité* ».

Ce règlement est destiné à garantir des retraites de vieillesse, des pensions d'invalidité et, en cas d'adhésion spéciale de l'établissement employeur, des allocations pour décès survenus en activité de service.

Les retraites de vieillesse sont constituées par

des versements des affiliés et des établissements employeurs, inscrits à des comptes individuels et consacrés chaque année à la constitution de rentes viagères différées à prime unique.

Les pensions d'invalidité, acquises en cas d'incapacité de travail d'au moins 66 % survenant avant l'âge de 60 ans, sont calculées au prorata du salaire moyen des bénéficiaires depuis leur affiliation et peuvent atteindre 40 % de ces salaires pour les agents affiliés avant l'âge de 30 ans. Leurs capitaux constitutifs sont prélevés sur un fonds commun de couverture du risque d'invalidité, alimenté par des cotisations spéciales.

Les indemnités en cas de décès peuvent être fixées par les établissements entre 20 % et 50 % du salaire, sans pouvoir toutefois dépasser 10.000 francs.

Le Règlement des Comptes de Retraites de Vieillesse et de Pensions d'Invalidité est tout particulièrement susceptible d'être utilisé par les entreprises concessionnaires de distribution de gaz et d'électricité, visées par l'article 49 de la loi sur les Assurances Sociales et désireuses de conserver, en exécution de ce texte, un régime particulier de retraites.

A la suite de l'adhésion au régime nouveau de divers établissements déjà affiliés à la Caisse Syndicale, celle-ci a été amenée à procéder à des transferts de comptes précédemment ouverts au titre des Comptes d'Epargne ou des Retraites Supplémentaires.

En dehors des retraites légales, la Caisse Syndi-

cale garantissait, au 31 décembre 1934, au seul titre de ses régimes facultatifs, des pensions diverses à plus de 37.000 ouvriers et employés.

A cette date, le nombre des titulaires de Comptes d'Epargne était de 4.524, celui des affiliés bénéficiaires des Retraites Supplémentaires de 27.322, celui des Comptes de Retraites de Vieillesse et de Pensions d'Invalidité de 1.813, celui des rentes prises en charge de 253, et celui des comptes individuels des Retraites Patronales de 3.743 ⁽⁴⁾.

La diminution du nombre des bénéficiaires des Retraites Supplémentaires, par rapport à 1930, s'explique par la mise en application de la loi sur les Assurances Sociales qui a réduit sensiblement le nombre des nouvelles inscriptions.

Toutefois, au cours de l'exercice 1934, on enregistre : 294 affiliations nouvelles au régime des Comptes d'Epargne, 115 au régime des Retraites Supplémentaires, 84 au régime des Retraites Vieillesse-Invalidité, et 36 nouvelles rentes prises en charge par la Caisse Syndicale.

Seul, le nombre des comptes individuels du régime des Retraites Patronales est en décroissance progressive, par suite de la cessation, depuis plusieurs années déjà, de toute affiliation nouvelle ⁽⁵⁾.

L'activité de la Caisse Syndicale de Retraites des Forges demeure très importante à l'heure actuelle.

(4) Le montant total des cotisations versées en 1934 au titre des Comptes d'Epargne, des Retraites Supplémentaires et des Retraites Vieillesse-Invalidité s'élevait à 13.110.507 francs.

(5) Le montant des cotisations recouvrées en 1934 pour les Retraites Patronales se montait à 18.084 francs.

Par son organisation et par son expérience technique, elle apporte aux employeurs toutes les facilités désirables, tant pour l'application du nouveau régime légal à leurs agents assujettis que pour l'octroi de larges prestations à leurs collaborateurs exclus des Assurances Sociales.

§ 2. — LA CAISSE MUTUELLE D'ASSURANCES SUR LA VIE DE LA MÉTALLURGIE, DES HOUILLÈRES ET DES MINES.

Parmi les exclus de la loi sur les Assurances Sociales, le personnel payé au mois, s'il est généralement garanti contre le risque maladie par les dispositions particulières des divers établissements, demeure sans protection contre les risques vieillesse, invalidité et décès.

Pour parer à cette situation, le Comité des Forges, d'accord avec le Comité Central des Houillères, prépara la constitution, entre chefs d'entreprise, d'une Société Mutuelle d'Assurances sur la Vie, à cotisations et à engagements fixes, qui devait être enregistrée en octobre 1932 sous le titre de « *Caisse Mutuelle d'Assurances sur la Vie de la Métallurgie, des Houillères et des Mines* ».

Cette Caisse Mutuelle, placée sous le régime de la loi du 17 mars 1905, a pour objet de constituer des assurances sur la vie, souscrites par les entreprises industrielles ou par leurs agents, et reposant sur la tête de ces derniers.

Peuvent adhérer à la Caisse Mutuelle toutes en-

treprises industrielles et leurs agents. En cas de départ d'un assuré, chacun des contrats qui le concernent poursuit ou non son cours, suivant la décision prise par son souscripteur.

La Caisse Mutuelle peut offrir à ses adhérents toutes les combinaisons d'assurances sur la vie et de rentes viagères, mais elle a plus particulièrement prévu les opérations d'assurance mixte, d'assurance différée, d'assurance temporaire collective et d'assurance de groupe.

L'*Assurance mixte* garantit un capital payable, soit à l'échéance du contrat si l'assuré vit à cette époque, soit à son décès s'il a lieu avant l'échéance, ainsi que dans certains cas d'invalidité totale permanente. La cotisation est payable jusqu'à l'échéance, ou seulement jusqu'au décès de l'assuré s'il survient auparavant. L'*Assurance mixte* contractée « avec rente d'invalidité » comporte :

1° la suspension du paiement des cotisations en cas d'invalidité totale, même temporaire, ou d'invalidité permanente de 50 % au moins ;

2° le paiement, jusqu'à l'échéance du contrat, d'une rente variable avec le degré de l'invalidité permanente et pouvant atteindre 5 % du capital assuré.

L'*Assurance différée* garantit un capital, payable à l'échéance du contrat, si l'assuré vit à cette époque, et susceptible d'être transformé en rente viagère. La cotisation est payable jusqu'à l'échéance, ou seulement jusqu'au décès s'il survient auparavant.

L'Assurance temporaire collective garantit un capital, payable en cas de décès et dans certains cas d'invalidité totale permanente, à un groupe d'agents remplissant certaines conditions de traitement ou de fonctions. L'établissement employeur verse chaque année une cotisation globale calculée d'après l'âge des agents assurés et le montant des capitaux correspondants.

L'Assurance de groupe réunit une assurance temporaire collective souscrite par l'établissement et des assurances différées souscrites tant par l'établissement que par ses agents.

L'un des principaux intérêts de la Caisse, dû à son caractère mutualiste, consiste dans la répartition annuelle entre ses adhérents des excédents accusés par le compte de profits et pertes de chaque exercice, après couverture des charges sociales et affectation aux réserves. C'est ainsi que les résultats de l'exercice 1934 ont permis d'effectuer des répartitions bénéficiaires importantes, représentant 13,26 % de la cotisation pour les souscripteurs de contrats d'assurance temporaire et 14,75 % pour les souscripteurs de contrats d'assurance mixte.

La crise économique ayant réduit notablement les facultés contributives des diverses industries à l'établissement de régimes d'assurances en faveur de leur personnel, a provoqué l'ajournement de nombreux contrats envisagés lors de la fondation de la Caisse Mutuelle.

Toutefois, comptant à peine trois années d'existence, elle parvenait à réunir, au 31 décembre 1934,

un montant de capitaux assurés de plus de 54 millions de francs, les rentes viagères immédiates atteignant 7.738 francs. Le nombre des bénéficiaires des contrats souscrits était à cette même date de 1.247.



Les développements qui précèdent montrent l'effort accompli, individuellement et collectivement, par les industriels de la métallurgie, en vue de garantir au travailleur son existence matérielle, pour le jour où ses capacités de travail lui feront défaut.

De telles œuvres constituent pour les chefs d'entreprise le meilleur moyen de développer l'esprit de prévoyance parmi les ouvriers et de les attacher par des liens durables à leurs établissements.

Quant aux sacrifices consentis, ils sont d'autant plus lourds que la situation économique est plus difficile, mais ils sont largement compensés par les avantages que procurent aux entreprises une stabilité plus grande de leur main-d'œuvre et une amélioration sensible du rendement.

CHAPITRE III

LE DECES PREMATURE

La mort prématurée du travailleur, à la différence de la maladie, de la vieillesse, de l'invalidité, de l'accident ou du chômage, ne constitue pas un « risque » pour celui qui en est victime, mais pour ceux dont il a la charge et dont il assure l'existence par son travail.

La protection contre ce risque est si onéreuse que la Mutualité et l'Etat lui-même se reconnaissent impuissants à le conjurer. En effet, pour assurer à la veuve ou aux enfants une rente équivalente au produit net du travail du père de famille, ce dernier devrait payer de son vivant une prime considérable que l'on peut évaluer approximativement à 1/6 du salaire. Aussi, l'assurance-décès est-elle très rarement pratiquée en France, notamment chez les ouvriers dont les salaires sont déjà amputés en vue de la garantie des risques maladie, vieillesse et invalidité.

Cependant, des efforts ont été faits dans la métallurgie, sinon pour assurer complètement ce risque, du moins pour l'atténuer dans une certaine

mesure, tant par les établissements eux-mêmes que par les organismes mutualistes.

D'une part, les entreprises elles-mêmes accordent généralement aux veuves et aux enfants des ouvriers ou employés décédés en activité de service, des pensions ou des secours dont la forme et le taux varient suivant le degré d'ancienneté de l'agent décédé.

D'autre part, la presque totalité des Sociétés de Secours Mutuels, dont le rôle a été décrit en matière d'assurance-maladie, vieillesse et invalidité, assument, en cas de décès d'un de leurs membres, tout ou partie des frais de funérailles, ou versent aux ayants droit une indemnité globale sur laquelle sont prélevés ces frais. Il est intéressant de remarquer à ce sujet que l'association funéraire constitue l'une des formes les plus antiques de la Mutualité et que c'est sur son principe qu'avaient été fondés les « *collegia tenuiorum* » des Romains.

Mais quelle que soit la forme de ces secours ou indemnités de décès, leur taux, variant en moyenne de 200 à 500 francs, demeure relativement faible.

Dans le domaine de l'action collective, nous avons signalé, au cours de l'étude de l'assurance-vieillesse et invalidité, les dispositions prévues par les régimes de Comptes d'Epargne et de Retraites Supplémentaires organisés par la Caisse Syndicale de Retraites des Forges ⁽¹⁾ en vue de permettre au travailleur de couvrir le risque décès par la constitu-

(1) Cf. 3^e Partie, Chap. II, Section II, § I.

tion d'un capital ou d'une rente au profit de ses ayants droit.

Nous avons indiqué également les diverses combinaisons d'assurances mixtes et temporaires pratiquées par la Caisse Mutuelle d'Assurances sur la Vie de la Métallurgie, des Houillères et des Mines⁽²⁾, permettant de garantir le versement, en cas de décès, d'un capital déterminé.

Les sommes ainsi allouées, pas plus que le versement aux ayants droit de l'assuré social d'un capital égal à 20 % de son salaire de base, ne peuvent évidemment remplacer le travail du chef de famille. Cependant, malgré leur modicité, elles rendent de très réels services aux familles ouvrières, en leur permettant de traverser plus aisément la crise provoquée par la disparition prématurée de leur chef.

(2) Cf. 3^e Partie, Chap. II, Section II, § II.

CHAPITRE IV

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Alors que les risques de maladie, de vieillesse et de mort intéressent tous les êtres humains, le risque d'accident du travail ou de maladie professionnelle est, comme le risque de chômage, propre au travailleur. Il le menace dans sa production et, en cas d'accident grave, dans sa personne même, dans sa productivité, dans sa validité, dans son intégrité physique.

La protection de l'ouvrier contre ce risque se présente sous le double aspect déjà indiqué pour la maladie :

Protection contre les *conséquences pécuniaires* de l'accident : c'est le domaine de la *réparation*.

Protection contre l'*éventualité* du risque et mesures destinées à en limiter les effets : c'est le domaine de la *prévention*.

SECTION I

La réparation des accidents du travail

Avant la loi du 9 avril 1898, aucun texte spécial ne réglementait la question qui se trouvait soumise aux règles de droit commun instituées par l'article 1382 du Code civil. Il appartenait à la victime d'un accident, pour en être indemnisée pécuniairement, d'établir la faute du patron ou de son préposé. Un procès devait donc être engagé, durant lequel l'ouvrier demeurait sans ressources et sans travail.

Les établissements métallurgiques remédiaient partiellement à cette situation, en accordant généralement des secours pécuniaires aux ouvriers victimes d'accidents du travail, comme aux ouvriers malades, soit directement, soit en subventionnant des Caisses de Secours ou Sociétés de Secours Mutuels⁽¹⁾. Mais ces secours présentaient un caractère de pure libéralité et la notion d'accident du travail n'était pas nettement distinguée de celle de maladie en général.

Le Comité des Forges de France, groupement professionnel fondé en 1864 par les industriels de la métallurgie française en vue d'assurer à leurs produits des débouchés en France et à l'étranger — donc dans un but purement économique — devait étendre rapidement son action dans le domaine social et porter tout naturellement son attention sur

(1) Cf. 3^e Partie, Chap. I, Section I.

le grave problème des accidents du travail. En 1891, un certain nombre de ses membres, désireux d'organiser suivant des règles fixes la réparation du préjudice occasionné par les accidents du travail, constituèrent à cet effet un organisme mutualiste destiné à couvrir leurs établissements contre ce risque. La *Caisse Syndicale d'Assurance Mutuelle des Forges de France* était née, fondée sur les trois principes qui devaient être à la base de la loi du 9 avril 1898 : risque professionnel, droit à réparation, forfait.

Nous n'insisterons pas sur le rôle joué par cette Mutuelle en matière de réparation des accidents du travail, cette question appartenant à la législation et ne relevant pas de l'action sociale extra-légale de l'industrie métallurgique française, objet de la présente étude ⁽²⁾. Nous avons tenu seulement à souligner le caractère d'originalité que présentait cet organisme lors de sa fondation, devançant le législateur de près de sept années et montrant que l'assurance libre, fondée entre établissements d'une même industrie sur le principe de la Mutualité, pouvait faciliter grandement la solution du problème.

Depuis sa création, la Caisse a considérablement étendu son champ d'action. En 1891, elle comprenait 21 établissements comptant environ 41.000 ouvriers et 45 millions de salaires, et en 1930, elle réu-

(2) Le développement et le fonctionnement de la Caisse Syndicale, en tant que Caisse d'Assurance Mutuelle, ont été exposés en détail dans l'ouvrage de M. Robert Pinot : *Les Œuvres Sociales des Industries Métallurgiques*, Paris, 1924, p. 47 à 72.

nissait 174 sociétés comptant environ 172.000 ouvriers et plus de 2 milliards de salaires. Le nombre des établissements sociétaires devait passer à 180 au 31 décembre 1934, mais la crise économique devait entraîner une réduction de l'effectif assuré, qui était à cette même date de 130.000 ouvriers et dont les salaires s'élevaient à environ 1.500 millions de francs.

SECTION II

La prévention des accidents du travail

La prévention des accidents du travail se classe par son importance au premier plan des diverses préoccupations sociales s'imposant à l'heure actuelle aux chefs d'industrie.

Sans doute, le principe du risque professionnel, accepté successivement, au cours des cinquante dernières années, par les législations de presque tous les pays, a imposé aux employeurs l'obligation de réparer pécuniairement le préjudice économique subi par les travailleurs par suite de leur rôle de facteurs de la production. Mais si cette réparation, qui répond aux plus élémentaires notions de justice et d'équité, vient adoucir le sort des victimes et de leurs familles, elle ne peut constituer qu'un remède bien imparfait aux misères physiques et morales entraînées trop souvent par les accidents du travail. Par ailleurs, elle laisse intégralement subsister la lourde charge que ces derniers font peser sur l'industrie, tant par les primes d'assurance versées

que par les pertes économiques qu'ils entraînent, directement et indirectement.

Si l'on envisage, d'une part, la somme de douleurs occasionnées par les innombrables vies humaines fauchées ou amoindries par l'accident, d'autre part, la diminution progressive de force productive subie par l'industrie et l'appauvrissement général qui en résulte pour la Nation, le risque professionnel apparaît comme un fléau social contre lequel tous les efforts doivent s'unir et la prévention des accidents, indépendamment de toute considération sentimentale ou humanitaire, s'impose dans toute organisation économique rationnelle.

Plus que toute autre industrie, la Métallurgie, si durement éprouvée par les accidents du travail, ne pouvait manquer d'être particulièrement attirée par ce grave problème, et, grâce aux efforts de ses dirigeants, elle se classe, à l'heure actuelle, à la tête du mouvement de prévention en France.

Après avoir retracé brièvement l'origine et l'évolution de ce mouvement, nous envisagerons son essor dans l'industrie métallurgique, et nous décrirons notamment l'action exercée au cours des dix dernières années par les divers groupements métallurgiques, et les différentes méthodes pratiquées.

§ 1^{er}. — L'ORIGINE ET L'ÉVOLUTION DE L'IDÉE DE PRÉVENTION

Ce sont des raisons sentimentales et humanitaires, développées au cours de la seconde moitié du

xix^e siècle, que nous trouvons à l'origine du mouvement de prévention.

En 1861, Engel Dolfus, abordant pour la première fois l'idée même de prévention à l'assemblée générale de la Société Industrielle de Mulhouse, soutenait que le devoir du patron vis-à-vis de ses ouvriers lui commandait « de s'occuper de leur condition morale et physique ». « Rien de plus dangereux, disait-il, de plus triste que cette espèce de fatalisme qui nous ferait envisager le chiffre des accidents de fabrique comme une prime à peu près immuable à payer au destin, ou comme une conséquence inévitable du travail industriel ».

Sous l'influence du mouvement de philanthropie qui s'élevait alors dans les milieux patronaux en faveur de la classe ouvrière, ces idées se développèrent et, à la veille de la guerre 1914-1918, de nombreux industriels considéraient comme une obligation morale la protection de l'ouvrier dans son travail contre les risques professionnels.

A ces raisons humanitaires, vint s'ajouter de la part des industriels, une plus juste compréhension de leur propre intérêt, et le problème de la prévention prit peu à peu la place qui lui incombait dans une saine organisation de la production.

L'industrie prit conscience du danger auquel l'exposait son attitude passive devant cette destruction progressive d'énergie humaine. Indépendamment de la perte de productivité qu'entraîne pour l'économie nationale la fréquence des accidents, celle-ci ne risque-t-elle pas en outre d'éloigner les nouvelles

générations de certaines professions réputées dangereuses et de les pousser vers des carrières offrant plus de sécurité et auxquelles le développement de l'enseignement leur permet d'accéder ? La classe ouvrière perdant ainsi peu à peu de sa force productive, l'industrie nationale, en présence d'une pénurie de bras non compensée par le développement du machinisme, contrainte à faire appel à la main-d'œuvre étrangère, verrait son rendement économique diminuer de jour en jour et s'exposerait à des dangers mettant en jeu son existence même.

Enfin, le chef d'industrie, se plaçant, non plus au point de vue de l'économie générale du pays, mais au point de vue de l'intérêt même de son entreprise, a compris l'importance du rôle de la prévention en tant que facteur de l'abaissement des prix de revient. Les charges entraînées par les accidents du travail, tant sous forme de primes d'assurances que sous forme de pertes de travail, représentent en effet des sommes considérables qui viennent grever lourdement les frais généraux des établissements industriels.

En France, d'après les plus récentes statistiques du Ministère du Travail, le montant annuel des primes versées par l'industrie aux compagnies d'assurance, évalué en 1901 à 52 millions de francs et en 1913 à 162 millions, atteignait près de 2 milliards en 1930⁽³⁾. Mais pour apprécier le coût effectif des

(3) La moyenne des primes versées de 1927 à 1932 s'élevait à 1.700 millions de francs, et la moyenne des accidents indemnisés à 1.859.000.

Si l'on tient compte des Compagnies de Chemin de Fer, des Mi-

accidents du travail, il y a lieu de tenir compte de toutes les dépenses qui en découlent indirectement : pertes de productivité résultant des incapacités et des décès, pertes de temps pour la victime, pour les ouvriers de son entourage et pour ses chefs, pertes de matériel, etc... D'après des évaluations très modérées faites en France, en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis⁽⁴⁾, ce coût indirect serait quatre fois plus élevé que le coût de la réparation directe, si bien que la production française supporterait en définitive, du chef des accidents du travail, une charge annuelle totale de 8 à 10 milliards de francs.

De cet accroissement continu des frais généraux, résulte pour l'industrie nationale, comme pour chaque entreprise en particulier, un très grave péril, et cette seule considération paraît suffisante pour tracer la route à suivre à ceux dont la conscience se trouverait satisfaite par la stricte réparation légale.

§ 2. — LE MOUVEMENT DE PRÉVENTION DANS LA MÉTALLURGIE

A. — *Nécessité de l'action collective.*

Dans un domaine aussi complexe que celui des accidents du travail, l'action isolée est presque fatalement vouée à l'insuccès. Le chef d'entreprise, ne

nes et des grands établissements industriels, qui sont leurs propres assureurs, le montant des primes devrait être majoré d'environ 500 millions de francs.

(4) Notamment par M. H. W. Heinrich, de la Travellers Insurance Cy.

possédant généralement ni le temps, ni les éléments nécessaires pour organiser seul, à l'intérieur de ses établissements, un service efficace de prévention, pourra tout au plus tenter des expériences, dont le champ d'action limité ne lui permettra pas de tirer toutes les conclusions utiles. Mais si, de ces expériences isolées, on veut dégager les enseignements qu'elles comportent et donner à chacun des directives d'ensemble, c'est vers l'action collective qu'il faut s'orienter.

Aussi, l'effort des établissements industriels, en dehors du cadre des groupements corporatifs, s'est-il principalement manifesté par leur adhésion à des associations non professionnelles, dont le rayon d'action s'étend sur tout le territoire, en vue d'organiser une lutte collective contre les accidents. Parmi les principales organisations de ce genre, signalons l'Association des Industriels de France contre les Accidents du Travail, fondée par Emile Müller en 1883, et groupant actuellement environ 4.000 adhérents. Son activité se manifeste par les visites de ses ingénieurs-inspecteurs qui donnent aux directeurs d'usine tous renseignements, avis ou conseils, de nature à augmenter la sécurité du travail.

La plupart des établissements métallurgiques, en adhérant à cette Association, ont montré leur désir de participer à l'œuvre de prévention. Mais c'est surtout par l'intermédiaire des Groupements Professionnels que leur action s'est exercée le plus efficacement dans ce domaine.

B. — *L'action des Groupements Métallurgiques.*1. — *La Caisse Syndicale d'Assurance Mutuelle des Forges de France contre les Accidents du Travail.*

Dès sa création, en 1891, la Caisse Syndicale devait jouer un rôle efficace en matière de prévention et ses statuts comportaient un article prévoyant la possibilité d'obliger tous ses sociétaires à prendre des mesures propres à restreindre le nombre des accidents.

Notons tout d'abord l'intérêt direct qui s'attache, pour les industriels sociétaires, au développement de la prévention, du simple fait du caractère mutualiste de la Caisse Syndicale. Tandis que dans une compagnie d'assurances à primes fixes, l'amélioration du risque de son exploitation permet tout au plus à l'assuré l'espoir d'une réduction à venir du taux de la prime, lors du renouvellement de son contrat, le Sociétaire de la Caisse Syndicale, qui obtient dans ses usines une diminution du nombre et de la gravité des accidents, est appelé à bénéficier, en fin d'exercice, d'un dégrèvement individuel sur les fonds qu'il verse à la Caisse. Suivant que son compte individuel est bénéficiaire ou déficitaire, il se verra gratifié d'une *ristourne* ⁽⁵⁾ ou taxé d'un *supplément de cotisation*.

(5) Le montant des ristournes distribuées représente en moyenne 30 à 50 % des cotisations perçues en cours d'année (plus de 45 % pour l'exercice 1934).

Cette première particularité, commune d'ailleurs à toutes les Mutuelles, devait tout naturellement placer la Caisse Syndicale des Forges dans les conditions les plus favorables pour contribuer au développement de la prévention.

A cet effet, elle se compléta rapidement d'un *service central de prévention* organisant des visites périodiques de délégués dans les usines de ses sociétaires, délégués chargés d'examiner dans chaque établissement l'organisation de l'outillage, les conditions particulières de l'exploitation et surtout les mesures susceptibles d'assurer l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Mais c'est surtout depuis 1925 que cette action, fatalement intermittente, s'est vue renforcée par la création des *Délégués Régionaux à la prévention*. Ceux-ci, choisis parmi des techniciens familiarisés à la fois avec les usines métallurgiques et avec les questions de prévention, installés dans les principales régions où la Caisse exerce son activité, ont pour mission de visiter tous les mois les sociétaires de la circonscription qui leur est dévolue, et de les persuader de l'utilité et de l'intérêt de la prévention. Ils agissent auprès des chefs d'établissement pour les inciter à organiser dans leurs usines la sécurité du travail, leur signalant les déficiences constatées, leur indiquant les moyens d'y parer et leur suggérant parfois l'emploi de tel ou tel dispositif de protection approprié. En liaison constante avec la Direction Régionale de la Caisse Syndicale, aucun des accidents qui se déclarent ne peut leur échapper, et ils sont en mesure de partici-

per immédiatement aux enquêtes techniques, de rechercher les causes et de proposer les remèdes. Le nombre des visites des délégués de la Caisse Syndicale, qui s'élevait à 301 en 1928, était passé à 844 en 1934.

Le service central étant tenu au courant par les rapports quotidiens de ses divers délégués régionaux de tous les nouveaux perfectionnements préventifs appliqués, est documenté de la façon la plus complète sur toutes les questions de prévention et, sous forme d'*instructions* et de *circulaires* fréquentes, en informe les sociétaires, les faisant ainsi bénéficier des enseignements qui se dégagent de tel ou tel cas d'espèce intéressant.

L'action préventive de la Caisse Syndicale d'Assurance des Forges s'est manifestée également par la création, en 1926, d'un système de *primes aux contremaîtres*.

L'importance du rôle que peut jouer le personnel de maîtrise dans la lutte contre les accidents est en effet indéniable. Surveillants nécessaires à l'exécution des consignes, en contact direct et permanent avec l'ouvrier, appelés à choisir les moyens préventifs et à en assurer la bonne utilisation, les contremaîtres apparaissent comme particulièrement qualifiés pour exercer une influence décisive en matière de prévention. Pour s'assurer leur concours, la Caisse Syndicale décida d'attribuer des primes à ceux d'entre eux qui, dans leurs équipes, parviendraient à réduire, d'une année à l'autre, le nombre et la gravité des accidents.

Jusqu'en 1933, la prime était attribuée pour un abaissement de 10 % des coefficients de fréquence ⁽⁶⁾ et de gravité ⁽⁷⁾ d'une année à l'autre, ou même pour un abaissement plus faible si les coefficients étaient inférieurs aux coefficients des mêmes classes de risque de tous les Sociétaires.

L'expérience ayant démontré que si l'action préventive du contremaître était efficace sur la fréquence des accidents, elle était à peu près nulle sur la gravité dont les causes lui échappent généralement, la Caisse Syndicale a modifié en 1934 le régime d'allocation des primes en les attribuant :

1° Aux contremaîtres ayant réduit de 10 % au moins leur coefficient de fréquence, si celui-ci est supérieur au coefficient moyen de la classe de risque à laquelle appartiennent leurs ouvriers ;

2° A ceux ayant réduit d'une quantité quelconque leur coefficient de fréquence, s'il est compris entre le chiffre moyen et la moitié de celui-ci ;

3° A ceux dont le coefficient de fréquence est inférieur au coefficient moyen.

(6) *Le coefficient de fréquence* est le quotient du nombre des accidents ayant entraîné le paiement d'un demi-salaire par le nombre de centaines de mille heures faites par les ouvriers de l'équipe considérée.

(7) *Le coefficient de gravité* est le quotient de la somme des journées perdues pour consolidation de la blessure et des pertes de productivité par le nombre de milliers d'heures de travail des ouvriers de l'équipe.

La perte de productivité est représentée, en cas d'incapacité temporaire, par le nombre de jours de chômage s'écoulant jusqu'à la consolidation de la blessure, et en cas d'incapacité permanente, par le même nombre augmenté de 6.000 pour l'ouvrier tué ou atteint d'une incapacité de 100 %, et de 6.000 multiplié par le coefficient d'incapacité pour les autres.

Toutefois, une part est réservée à la gravité, la prime de fréquence étant réduite d'un pourcentage variable suivant le nombre d'accidents graves survenus dans l'équipe.

Stimulant par l'intérêt et par l'amour-propre le zèle des contremaîtres, ce système a produit les plus heureux résultats. Pour donner un aperçu de la faveur avec laquelle a été accueillie cette initiative et de l'effort financier qu'elle représente, nous indiquons dans le tableau ci-après, en regard des effectifs assurés par la Caisse Syndicale, les effectifs sur lesquels portent les propositions, le nombre des contremaîtres proposés, le nombre des contremaîtres primés et le montant des primes versées depuis 1926 :

Années	Effectifs assurés	Effectifs sur lesquels portent les propositions	Contremaîtres proposés	Contremaîtres primés	Primes versées
1926	168.040	89.717	1.063	737	233.325
1927	160.206	101.891	1.683	979	384.350
1928	168.600	119.796	2.181	1.074	398.000
1929	171.800	131.258	2.431	1.340	544.420
1930	171.274	132.275	2.662	1.540	615.410
1931	154.327	120.538	2.749	1.864	770.440
1932	128.434	109.515	2.846	1.863	669.200
1933	129.340	105.433	2.726	1.862	703.210
1934	129.689	114.305	2.803	1.675 ⁽⁸⁾	507.300 ⁽⁹⁾

L'efficacité du système s'est traduite par une réduction du coefficient de fréquence moyen qui, de

(8) La suppression des primes de gravité explique la diminution du nombre des contremaîtres primés et du montant des primes versées pour 1934.

1929 à 1934, passait de 17,727 à 11,085, accusant une diminution de 37 %, et par un abaissement du coefficient de gravité qui, pendant la même période, passait de 8,349 à 7,460, accusant une diminution de 10,60 %.

Pour achever l'exposé de l'action de la Caisse Syndicale en matière de prévention, il y a lieu de signaler la publication de son *Bulletin Technique*, paraissant chaque trimestre et par lequel elle fait connaître à ses adhérents les dispositifs et appareils les plus nouveaux susceptibles d'améliorer la sécurité du travail.

Enfin, la Caisse Syndicale a décidé, en janvier 1931, de participer à raison de 15 % aux dépenses effectuées par ses sociétaires pour munir leurs ouvriers d'*appareils protecteurs* des mains, des jambes et des pieds. Cette participation s'est élevée, pour l'année 1931 à 36.539 francs, pour l'année 1932 à 46.781 francs, pour l'année 1933 à 87.481 francs, et pour l'année 1934 à 83.868 francs.

L'organisation de la prévention des accidents impose à la Caisse Syndicale des dépenses assez élevées, mais elle les récupère largement par l'abaissement des frais d'accidents. De 162.695 francs en 1926, ces dépenses pour la prévention ont atteint au total 1.289.023 francs en 1931, dont 60 % représentent les primes distribuées aux contremaîtres.

L'action sociale de la Caisse Syndicale d'Assurance Mutuelle des Forges ne s'est pas seulement manifestée par ses efforts en vue de réduire le nombre et la gravité des accidents du travail. Elle a cher-

ché aussi à en atténuer les *conséquences*, qui atteignent parfois si durement les victimes et leurs familles, tant par la prolongation des incapacités de travail que par la gravité des blessures, et qui constituent pour l'industrie de nouvelles pertes de forces productives.

Après avoir cherché à *éviter* l'accident, elle se préoccupe, lorsque celui-ci survient, à le *guérir*, ou tout au moins à en diminuer la gravité.

A cet effet, elle a créé un *Service Médical Central* collaborant étroitement avec les médecins d'usines, les guidant de ses conseils et les informant de tous les progrès réalisés dans la science médicale et chirurgicale. Toutes les observations et études relatives au traitement des accidents, sont publiées dans un *bulletin d'informations médicales*, rédigé par des praticiens spécialisés dans ces questions. Il tient au courant les médecins d'usines de toutes les expériences tentées et de toutes les nouvelles méthodes adoptées. En outre, les membres du Service Médical suivent personnellement et de très près l'évolution des blessures graves et les interventions chirurgicales qu'elles peuvent entraîner.

Enfin, la Caisse Syndicale concourt à la fondation ou à l'entretien d'hôpitaux, d'établissements chirurgicaux, de sanatoria ou d'infirmes d'usines. Citons à cet égard l'Hôpital des Mines et de la Métallurgie de Briey, dont elle avait provoqué la création en 1913, l'Hôpital Saint-Louis à Longwy-Bas, la Clinique chirurgicale de Boulogne-sur-Seine, le Sanatorium de Saint-Hilaire-du-Touvet, etc... Nous ne re-

viendrons par sur ces différentes réalisations, déjà décrites dans le chapitre consacré à la maladie (9).

Rappelons seulement que, grâce à l'action de la Caisse Syndicale et aux initiatives des chefs d'entreprise, toutes les usines métallurgiques de France sont actuellement pourvues d'une organisation médicale complète, permettant d'assurer aux victimes d'accidents du travail tous les soins de nature à réduire au minimum les conséquences de leurs blessures.

Une infirmerie installée au centre de l'usine prodigue les soins de première urgence. Un médecin-chef du Service Médical s'y trouve en permanence, assisté d'infirmières. Chaque atelier est doté d'une civière et de couvertures pour assurer l'évacuation rapide des blessés graves. Enfin, de nombreuses entreprises possèdent des appareils spéciaux, placés dans les divers chantiers et destinés à rappeler à la vie les ouvriers asphyxiés, électrocutés ou noyés.

Dans les grands centres métallurgiques, tels que Briey, Longwy, Mont-Saint-Martin, Pompey, Villefrupt, etc., les blessés gravement atteints sont recueillis dans des hôpitaux de grande chirurgie dirigés par un médecin-chef. Dans les centres moins importants, ils sont admis dans les cliniques particulières de la région.

Les résultats de l'œuvre accomplie par la Caisse Syndicale, tant dans le domaine de la prévention

(9) Cf. 3^e Partie, Chap. I.

que dans celui de la réparation des accidents du travail, se manifestent par la décroissance, déjà signalée, des taux de fréquence et de gravité enregistrés au cours de ces dernières années dans les établissements sociétaires.

Il en résulte, d'une part, une atténuation sensible des maux que font peser les accidents sur la population ouvrière, d'autre part, une réduction sensible des charges qu'ils entraînent pour l'industrie.

La simple lecture des rapports présentés à chaque assemblée annuelle de la Caisse Syndicale permet d'apprécier les progrès réalisés par ses sociétaires dans le domaine de la prévention, progrès qui se traduisent par une diminution continue du montant des cotisations, dont le taux moyen réel, après attribution des ristournes, passait de 3,70 % en 1908, à 2,39 % en 1928, à 2,43 % en 1929, à 2,18 % en 1933 et à 1,74 % en 1934.

Cette dernière considération, ajoutée au bénéfice indirect procuré aux entreprises par la diminution du nombre et de la gravité des accidents, montre l'intérêt primordial qui s'attache, du seul point de vue de l'organisation économique, à la lutte contre le risque professionnel.

2. — *L'Union des Industries Métallurgiques et Minières.*

Si intéressante et si efficace que soit l'action de la Caisse Syndicale, la limitation de son champ d'action aux seuls établissements sociétaires suscitait la création d'une organisation intéressant l'ensemble de la métallurgie.

C'est pour répondre à cette nécessité que l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, constituée en 1903 sur l'initiative de la Chambre Syndicale des fabricants et constructeurs de matériel de chemins de fer et tramways et groupant l'ensemble des grandes industries des métaux, créa en 1928, en liaison avec la Caisse Syndicale, un *Service Général de Prévention des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles*, ayant pour objet de « faciliter par divers moyens de propagande la tâche des industriels métallurgistes dans ce domaine ». Une commission de prévention fut constituée, divisée en trois sous-commissions chargées respectivement de l'étude de la statistique en matière de prévention, de l'organisation des cadres, des applications pratiques et de la propagande.

Ce service a eu le très grand mérite d'orienter les efforts des industriels vers des procédés de prévention tout à fait nouveaux, basés sur une plus parfaite connaissance des *causes* des accidents.

Tandis que l'action exercée antérieurement s'était maintenue sur un terrain d'ordre essentiellement *technique*, s'attaquant principalement, parmi les causes d'accidents, au *facteur matériel*, et cherchant à le combattre par l'installation de dispositifs de sécurité ou d'appareils de protection appropriés, le Service de prévention de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières aborde le côté *psychologique* et *physiologique* du problème, tenant compte de l'importance capitale du *facteur humain* dans le phénomène de l'accident.

Grâce aux récentes statistiques étrangères d'une part, à celles recueillies auprès de ses adhérents d'autre part, le Service de l'Union a pu en effet se rendre compte rapidement que les accidents dus à l'emploi des machines sont d'un nombre relativement restreint par rapport à ceux imputables au fait de l'homme. Les mesures techniques, consistant dans la modification de l'agencement des machines ou dans l'installation d'appareils protecteurs, lui apparaurent donc insuffisantes, et elle orienta son action vers le développement de *l'esprit de sécurité* chez tous les collaborateurs de la production.

a) STATISTIQUES. — Pour combattre un mal, il faut avant tout bien connaître sa force, ses caractéristiques et ses causes. Pénétré de cette idée, le Service de prévention de l'Union a compris que l'efficacité de toute action préventive était subordonnée à la connaissance exacte des circonstances déterminantes et de la nature des accidents. Aussi établit-il, depuis octobre 1929, à l'aide des renseignements fournis par ses adhérents, en réponse à des questionnaires spécialement étudiés à cet effet, des statistiques systématiques d'accidents du travail.

Sans doute, il serait vain de vouloir tirer des statistiques une certitude absolue, les renseignements qu'elles contiennent représentant habituellement l'appréciation personnelle de celui qui a été appelé à rédiger le premier document, souvent déformé à son tour par les différents individus entre les mains de qui il passe. Mais, s'il ne faut en user qu'avec une extrême précaution, l'utilité des statistiques appa-

raît incontestable en matière d'accidents du travail, les résultats d'ensemble qu'elles fournissent traduisant par leur variation l'évolution générale de la sécurité. D'une part, leur analyse permet de déceler les causes réelles des accidents, de prendre les mesures préventives appropriées et de se rendre compte de la fréquence des accidents, variable d'une usine à l'autre, d'un atelier à l'autre. D'autre part, les conclusions qui s'en dégagent permettent de mesurer les résultats obtenus à la suite de l'application des divers procédés de prévention, d'en apprécier le degré d'efficacité et de déterminer le sens dans lequel les efforts doivent être orientés.

A défaut d'une organisation bien établie dans les administrations françaises, la Commission de prévention de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières a été amenée à établir elle-même, pour les industries qu'elle groupe, les principes, la méthode et la forme des statistiques dont elle préconise l'usage. Elle en a constitué le cadre, en considération des principaux éléments dont la connaissance est à la base de toute action préventive.

Pour faciliter la tenue de ces statistiques, le Service de prévention de l'Union a établi un modèle de fiche-type de relevé d'accident, dont doit faire l'objet tout accident déclaré à la Mairie, et permettant d'effectuer de suite un classement rationnel et pratique. Ensuite, il a mis au point les recommandations relatives à la définition des causes ou circonstances déterminantes des accidents et à la classification des accidents d'après ces causes, d'après la na-

ture et le siège des lésions, d'après l'étendue et le degré d'incapacité.

Les statistiques de l'Union se divisent en deux catégories : A et B.

La *catégorie A*, se rapportant à l'accident, à la victime et à la blessure ou lésion, comprend quatre répartitions différentes des accidents, répondant aux préoccupations suivantes :

1° Savoir pourquoi et comment les accidents se produisent, d'où répartition suivant les circonstances déterminantes ;

2° Connaître le genre des dommages, d'où répartition d'après le siège et la nature des lésions ;

3° Apprécier l'étendue du dommage, d'où répartition d'après le degré d'incapacité ;

4° Etre documenté sur les particularités inhérentes à la personnalité des accidentés, d'où répartition d'après la nationalité, le sexe, l'âge et l'ancienneté de la victime.

La *catégorie B*, se rapportant à la fréquence et à la gravité des accidents, permet de suivre la variation du risque dans les diverses entreprises ou dans les divers ateliers d'une même entreprise, et par suite de juger du développement de la prévention.

Le nombre des établissements fournissant ces renseignements statistiques est d'environ 450, l'effectif des ouvriers auxquels ils se rapportent s'élevant approximativement à 350.000. Le nombre des accidents recensés, en augmentation jusqu'en 1930, a subi depuis 1931 une diminution due en partie aux licenciements de personnel provoqués par la crise écono-

mique, en partie aux progrès réalisés en matière de prévention.

La seule tenue des statistiques a amené les employeurs à étudier d'une manière plus approfondie le problème de la prévention dans leurs établissements et a permis au Service de prévention de l'Union d'en dégager des conclusions et des directives.

Catégorie A. — L'examen des circonstances déterminantes, bien que les causes matérielles soient seules retenues, à l'exclusion des causes psychologiques et physiologiques trop délicates à apprécier, révèle la part considérable de l'homme dans la responsabilité de l'accident. Tandis que le quart à peine des accidents recensés sont imputables aux machines, les trois quarts au moins ont pour origine des déficiences humaines, de la part des ouvriers eux-mêmes ou de ceux chargés de leur surveillance : insouciance, inutilisation des moyens de protection, inobservation des règlements de service ou de sécurité, imprévoyance, défaut d'attention, maladresse, mauvais procédés de travail, manque d'habitude, etc...

Par ailleurs, ces statistiques font ressortir la variété d'aspect des diverses industries au point de vue des accidents du travail et permettent de déterminer les types d'accidents les plus fréquents, particuliers à chaque catégorie d'ateliers et contre lesquels il importe de lutter le plus efficacement.

Enfin, la constatation de la fréquence de certaines catégories d'accidents amène les industriels à en rechercher plus attentivement les causes matérielles

et à étudier les moyens d'en éviter le retour : installation de dispositifs de sécurité collectifs ou individuels, adoption de vêtements ou d'appareils de protection pour les différentes parties du corps humain, etc...

Catégorie B. — La connaissance des taux de fréquence et de gravité contribue également pour une large part à l'orientation de la prévention.

Il est utile de rappeler ici la définition des taux de fréquence et de gravité :

Le *taux de fréquence* est le quotient du nombre des accidents par le nombre de centaines de mille heures faites par les ouvriers du groupe considéré ;

Le *taux de gravité* est le quotient de la somme des journées perdues pour consolidation de blessures et des pertes de productivité ⁽¹⁰⁾ par le nombre de milliers d'heures de travail faites par les ouvriers du groupe considéré.

Des renseignements statistiques recueillis, il résulte que le taux de fréquence est extrêmement variable entre les divers ateliers d'un même établissement et que, dans un même atelier, il n'est pas constant et doit, pour être apprécié, être considéré avec un certain recul sur une période assez longue, trimestrielle, semestrielle ou annuelle. Quant à la gravité, son taux dépendant principalement du nombre de cas mortels et de la durée d'incapacité temporaire des blessés légers, elle échappe en partie à l'action des chefs d'établissements.

(10) Cf. *supra*, note 7.

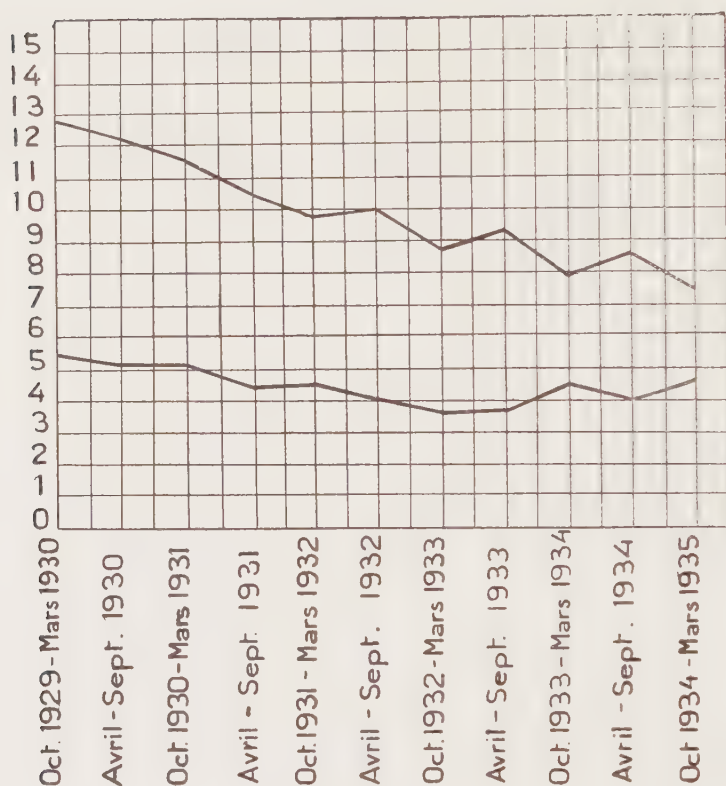
Le tableau ci-après indique, pour chacun des onze semestres de la période octobre 1929-mars 1935, les taux moyens de fréquence et de gravité de l'ensemble des entreprises participant à l'établissement des statistiques :

	Taux de fréquence	Taux de gravité
Octobre 1929-Mars 1930	12,8	5,5
Avril-Septembre 1930	12,3	5,2
Octobre 1930-Mars 1931	11,67	5,2
Avril-Septembre 1931	10,49	4,5
Octobre 1931-Mars 1932	9,83	4,6
Avril-Septembre 1932	10	4
Octobre 1932-Mars 1933	8,76	3,7
Avril-Septembre 1933	9,37	3,78
Octobre 1933-Mars 1934	7,9	4,6
Avril-Septembre 1934	8,6	4
Octobre 1934-Mars 1935	7,5	4,7

Ce tableau permet de constater une décroissance à peu près régulière des taux de fréquence et de gravité au cours de cette période quinquennale.

Depuis 1929, l'amélioration en fréquence ressort pour l'ensemble de tous les établissements recensés à 41,4 % et l'amélioration en gravité à 14,5 %.

En résumé, ces deux catégories de statistiques d'accidents du travail, statistiques des causes et circonstances déterminantes, statistiques des taux de fréquence et de gravité, se composent mutuellement pour inspirer et guider l'action syndicale en faveur de la prévention. Elles établissent des classements,



SERVICE de la PREVENTION des ACCIDENTS

MOYENNE des TAUX de FRÉQUENCE et de GRAVITÉ
de 1929 à 1935

des priorités dans l'action à entreprendre, et elles permettent de la conduire avec méthode.

D'autre part, elles sont suffisamment spécialisées pour servir de cadre et de base d'appréciation aux statistiques particulières des divers établissements.

Seules, des statistiques corporatives peuvent remplir aussi complètement ce double but, et l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, en prenant cette initiative, a contribué grandement à l'œuvre de prévention.

b) ACTION DIRECTE. — Si les statistiques informent et orientent l'action à entreprendre, elles ne peuvent constituer par elles-mêmes un moyen direct d'action.

Par les renseignements détaillés qu'elles fournissent et par les conclusions qui s'en dégagent, elles donnent seulement la possibilité d'agir efficacement. Il convient d'examiner maintenant comment l'Union des Industries Métallurgiques et Minières a conçu cette action directe.

La révélation par les statistiques de l'importance du rôle de l'homme dans le phénomène de l'accident a amené le Service de prévention de l'Union à orienter ses efforts vers le domaine psychologique et à développer son action sur le facteur humain.

A cet effet, la Commission de Prévention s'est efforcée de créer, à l'intérieur de chaque établissement adhérent, l'*Esprit de Sécurité* dont doivent être pénétrés tous les travailleurs, quel que soit l'échelon qu'ils occupent dans la hiérarchie de l'organisation du travail.

Il ne suffit pas en effet de faire connaître l'existence d'un danger et les moyens de l'éviter. Il faut encore faire naître chez tous les intéressés la volonté de prendre les précautions prescrites. Directeur d'usine, ingénieur, contremaître, ouvrier, chacun doit être convaincu de l'étendue du fléau qu'il s'agit de combattre et dont les conséquences atteignent les individus, les collectivités et la Nation tout entière. Du haut en bas de l'échelle sociale, chacun doit être pénétré de cette idée que l'on doit chercher à éviter l'accident quel qu'il soit, au lieu de le considérer comme une éventualité dont on n'est pas maître.

Cet esprit de sécurité ne peut se répandre sans une instruction méthodique du personnel, et avant tout du personnel de maîtrise à qui incombe en dernier ressort la charge d'éduquer l'ouvrier. La Caisse Syndicale d'Assurance Mutuelle des Forges de France avait déjà institué à cet égard l'attribution de primes aux contremaîtres, dont nous avons signalé précédemment les heureux résultats ⁽¹¹⁾. L'efficacité de l'action exercée sur l'ouvrier est en effet subordonnée à l'entière et constante collaboration du personnel de maîtrise à l'œuvre de prévention. Aussi, est-ce pour l'intéresser davantage à cette œuvre que le Service de l'Union a préparé, à la suite des séances d'études de Valenciennes d'avril 1934, l'établissement d'une formule-type de questionnaire attirant l'attention du contremaître sur les causes déterminantes de l'accident qu'il pourrait avoir tendance à négliger.

(11) Cf. *supra*, § II, B.

Par ailleurs, l'Union, estimant à juste titre que toute éducation préventive doit, pour produire son plein effet, s'adresser à la jeunesse, a réservé dans sa *Revue pour Apprentis « Mon Métier »* une rubrique consacrée à la Sécurité, et a institué une sous-commission chargée de dresser un programme d'enseignement de prévention aux apprentis et jeunes ouvriers ⁽¹²⁾.

La connaissance des accidents les plus fréquents par industrie n'est pas suffisante pour permettre aux chefs d'établissements d'agir d'une manière complète. Il faut encore détailler les accidents survenus dans l'usine, en tenant compte des éléments secondaires qui donnent à celle-ci une physionomie propre au point de vue des accidents du travail. Aussi, a-t-il paru nécessaire qu'une organisation spéciale existe à l'intérieur de chaque entreprise pour l'examen de toutes les questions de sécurité. C'est à cette nécessité que répond la création, dans de nombreux établissements, de *Services de Sécurité*, chargés d'étudier tous les problèmes d'ordre matériel, physiologique ou psychologique, que soulève l'organisation méthodique de la prévention.

Le Service de prévention de l'Union a particulièrement étudié cette question et depuis 1927, de nombreux établissements métallurgiques ont créé, sous des formes diverses, de semblables services dans leurs usines.

Tantôt, un ingénieur spécialisé, dit « de sécurité »,

(12) Cf. 2^e Partie, Chapitre IV.

dépendant directement du chef d'établissement, joue le rôle de statisticien, de propagandiste, et d'agent de liaison entre les divers chefs de service et la Direction.

Tantôt, un Conseil ou Comité de sécurité, composé principalement d'agents de maîtrise et d'ingénieurs, se réunit périodiquement — en général une fois par mois — pour examiner la situation de l'usine en matière de prévention, et apporte ainsi à la Direction une précieuse collaboration.

La diversité et la complexité des problèmes en présence desquels se trouve un Service de sécurité : problèmes techniques, d'ordre matériel, d'une part, problèmes de main-d'œuvre, d'ordre physiologique et psychologique, d'autre part, nécessite la réunion d'une documentation aussi complète que possible.

En conséquence, le Service de sécurité doit en premier lieu se préoccuper de l'enregistrement correct des accidents et des conditions dans lesquels ils doivent être déclarés. Il classe ensuite judicieusement tous les renseignements recueillis en vue de l'établissement des statistiques.

Au point de vue technique, son rôle consiste à rechercher toutes les modifications susceptibles d'améliorer l'organisation de la sécurité, soit par l'installation de nouveaux dispositifs, soit par l'amélioration apportée à l'agencement des machines. Il doit notamment préparer des consignes de sécurité qui pourront, le cas échéant, faire l'objet d'ordres officiels de la Direction.

Vis-à-vis de la main-d'œuvre, le rôle du Service de

sécurité est d'une importance capitale ; c'est à lui qu'incombe la charge d'instruire le personnel, de faire son éducation préventive, et surtout de lui inculquer cet esprit de sécurité sans lequel tout effort préventif est voué à l'insuccès. L'action sur l'ouvrier s'exerce, soit directement par la propagande (affiches, tracts, etc...), ou par l'enseignement (cours, conférences, causeries, etc...), soit indirectement par l'intermédiaire du contremaître, dont nous avons déjà souligné le rôle primordial en matière de sécurité et dont l'éducation doit être entreprise avec le plus grand soin.

En 1928, ces Comités de sécurité étaient fort peu répandus. Les premiers ont été constitués dans quelques usines métallurgiques de l'Est : aux Aciéries de Pompey, aux Hauts-Fourneaux et Fonderies de Pont-à-Mousson, aux Fonderies d'Aubrives à Villerupt, aux Forges de la Providence à Rehon, à la Compagnie des Forges et Aciéries de la Marine et d'Homécourt, aux Aciéries de la Chiers à Longwy. Ces exemples ont été rapidement imités et à l'heure actuelle, plus de 450 établissements métallurgiques, groupant environ 500.000 ouvriers, possèdent un Service de sécurité, et leur nombre ne cesse de croître chaque année parmi les industries rattachées à l'Union des Industries Métallurgiques et Minières.

La part considérable du facteur humain parmi les causes des accidents du travail n'a pas détourné l'Union des causes matérielles, et à cet égard, les statistiques lui ont fourni des renseignements particulièrement précieux.

La constatation de la fréquence d'accidents de même nature dans certaines industries ou dans certains ateliers a amené le Service de prévention à attirer l'attention des employeurs sur leur répétition, à en examiner plus attentivement les véritables causes et à étudier les moyens les plus propres à en éviter le retour. Des enquêtes sont faites auprès des établissements intéressés, des conférences, des journées d'études sont, le cas échéant, organisées entre leurs représentants, et des directives sur les mesures à prendre sont adoptées et communiquées à l'ensemble des adhérents.

C'est ainsi notamment que l'examen des circonstances déterminantes ayant établi que 15 % des accidents dus aux machines dans la métallurgie étaient entraînés par la manœuvre des ponts roulants, la Commission de prévention a constitué, en 1931, une sous-commission des Ponts Roulants chargée d'étudier l'élaboration de consignes-types. De semblables consignes, s'adressant aux pontonniers, au personnel de manœuvre et au personnel de réparation, ont été établies et sont actuellement en usage dans de nombreux établissements.

Enfin, le Service de prévention de l'Union s'est préoccupé de la question des vêtements et des dispositifs concernant l'équipement de sécurité des ouvriers. Il se tient au courant de toutes les innovations survenant dans ce domaine et signale à ses adhérents, par voie de circulaires ou de tracts, les objets ou appareils susceptibles de protéger le travailleur contre les accidents.

Les résultats obtenus par les industries métallurgiques ont été centralisés par l'Union dans l'*Exposition de Sécurité* qu'elle a organisée en avril 1933.

Cette exposition — la première qui ait été faite en France avec ce caractère — a obtenu un très vif succès. D'une part, elle a permis de faire connaître au public l'importance de l'effort industriel français en faveur de la sécurité et, d'autre part, elle a présenté une documentation pratique de la plus grande utilité.

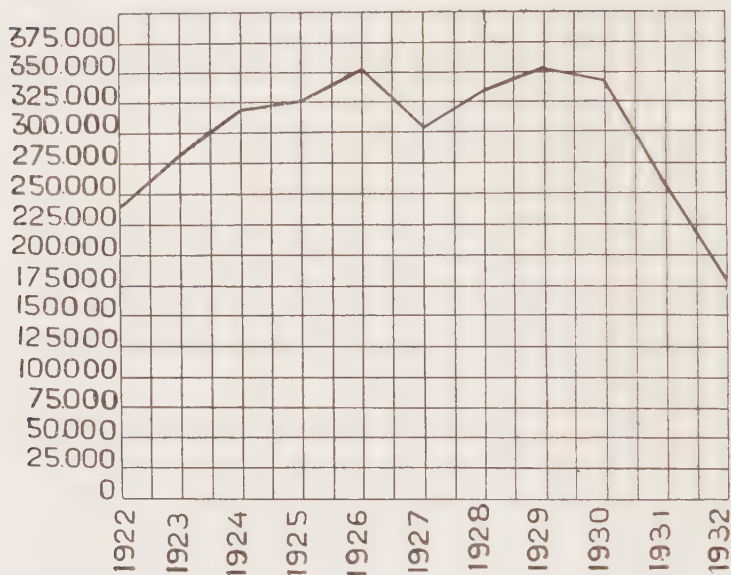
Les types des principaux dispositifs de sécurité adoptés y étaient rassemblés, et de nombreux graphiques, les uns particuliers à certains grands établissements, les autres de portée générale, venaient illustrer les progrès accomplis dans le domaine de la prévention.

★★

D'après la dernière statistique établie par le Ministère du Travail, le nombre des accidents déclarés dans les industries des métaux, après s'être élevé progressivement de 1922 à 1929, est en voie de régression depuis 1930. De 241.201 en 1922 il passait à 351.872 en 1929, à 340.351 en 1930, à 256.247 en 1931 et à 183.159 en 1932.

Sans doute, le ralentissement de l'activité économique et la réduction des effectifs entrent pour une large part dans l'abaissement du nombre des accidents. Mais elles ne peuvent suffire à l'expliquer, et l'on doit en toute impartialité accorder une place, parmi les causes de cette amélioration, à l'efficacité

des méthodes de prévention mises en œuvre par les divers établissements, soit de leur propre initiative, soit sous l'impulsion de groupements corporatifs tels que la Caisse Syndicale d'Assurance Mutuelle des



STATISTIQUE du MINISTÈRE du TRAVAIL

ACCIDENTS du TRAVAIL SURVENUS DANS LES INDUSTRIES DES METAUX de 1922 à 1933

Forges de France contre les Accidents du Travail et l'Union des Industries Métallurgiques et Minières.

L'effort réel accompli par l'industrie métallurgique a donc produit ses fruits et mérite d'être encouragé.

La multiplication des statistiques incite les employeurs à étudier plus attentivement les circonstances dans lesquelles se produisent les accidents et surtout oriente leur esprit vers le problème de la prévention. Or, en cette matière comme en toute autre, la volonté ardente et persévérante des hommes et leur foi dans la réussite constituent les principaux facteurs du succès. Aussi, ne saurions-nous trop insister sur la nécessité du développement de l'esprit de sécurité qui est à la base même de toute organisation préventive et sans lequel tous les efforts demeureront vains. Le problème de la prévention des accidents du travail est avant tout un problème psychologique. Le développement et la généralisation des procédés techniques de prévention, leur meilleure adaptation aux véritables causes du mal, rendue possible par l'établissement de statistiques rationnelles, permettent d'envisager favorablement l'avenir, à la condition expresse que cette action matérielle s'accompagne d'une ferme volonté de lutte acharnée et constante contre l'accident. Patrons, directeurs, chefs d'entreprise, doivent être pénétrés de l'utilité de l'action à entreprendre, et doivent communiquer leur foi à leurs ingénieurs, à leurs contremaîtres et à leurs ouvriers.

Cet état d'esprit, joint à l'application des procédés techniques, permettra de donner toute son efficacité à la lutte entreprise contre ce fléau, si redoutable pour l'industrie et pour la Nation, que constituent les accidents du travail.

CHAPITRE V

LE CHOMAGE

SECTION I

Le phénomène du chômage

Le chômage est la situation du travailleur qui, pouvant et voulant travailler, est hors d'état de le faire dans un emploi correspondant à ses aptitudes et à ses convenances justifiées.

Par cette définition, nous entendons désigner exclusivement, sous le terme de chômage, le manque de travail involontaire résultant d'une cause indépendante de la personne même du travailleur, et exclusion de l'effectif des chômeurs tous ceux qui ne peuvent pas travailler en raison de leur état physique (malades, accidentés, vieillards) et tous ceux qui ne veulent pas travailler (paresseux, grévistes).

Le manque de travail, qui laisse l'ouvrier sans emploi et supprime le revenu du seul capital qu'il possède, constitue pour lui le risque le plus grave, puisqu'il ajoute, à ceux qui menacent l'humanité tout entière, l'insécurité du lendemain, contribuant ainsi à diminuer la valeur morale, individuelle et sociale du travailleur.

Tandis que la maladie, l'invalidité, la vieillesse et le décès sont le résultat de causes naturelles et éternelles, le chômage est dû à des causes d'ordre économique et social, propres à notre époque d'industrialisation et de concentration de la production.

Ces causes sont extrêmement variées et leur diversité explique les différents aspects du chômage.

Tantôt celui-ci est localisé, limité à une profession ou à une région déterminée. En ce cas, ses causes peuvent être normales et prévisibles, comme le caractère saisonnier d'une profession ⁽¹⁾ ; elles peuvent être accidentelles et imprévisibles, comme le déplacement d'une industrie, la fermeture involontaire d'un atelier, un changement d'outillage, etc...

Tantôt le chômage revêt un caractère général et permanent. Ses causes résident alors dans la situation économique : c'est le cas du chômage engendré par les crises périodiques de surproduction.

On a souvent exagéré l'influence des progrès techniques de la production et du développement du machinisme sur la généralisation du chômage. Sans doute, une période d'adaptation aux nouvelles conditions techniques est nécessaire et elle peut entraîner un certain déséquilibre, au cours duquel la main-d'œuvre rendue disponible n'est pas immédiatement absorbée par les nouvelles industries. Il en résulte, non pas une suppression, mais un déplacement de main-d'œuvre susceptible de provoquer temporaire-

(1) Le chômage fait alors partie des conditions d'exercice de la profession ; une rémunération adéquate ou l'exercice d'un métier accessoire peuvent en avoir raison.

ment du chômage, et celui-ci est rapidement résorbé par les industries nouvelles dont, seul, le perfectionnement de l'outillage a permis la naissance.

Par ailleurs, l'augmentation de rendement due au progrès industriel entraîne une augmentation de la masse des biens à partager, et par suite un abaissement des prix de vente dont l'ouvrier bénéficie en tant que consommateur.

La véritable cause du chômage généralisé ne réside donc pas dans le développement du machinisme, mais bien dans la rupture de l'équilibre économique et notamment dans le défaut d'adaptation des salaires au niveau général des prix. En effet, le salaire, qui définit le pouvoir d'achat de l'ouvrier, détermine aussi le prix de revient, et ce dernier ne saurait excéder le prix de vente sans entraîner un ralentissement sensible de la production si, par un meilleur rendement, le prix de revient n'est pas réduit au moins au prix de vente. Aussi, l'un des remèdes au chômage, en cas de crise, consiste-t-il dans une certaine réduction du salaire « nominal » — accompagnée d'une réduction correspondante du coût de la vie — et dans son adaptation au prix de vente, afin de rétablir l'équilibre indispensable à toute reprise économique.

La crise mondiale qui sévit depuis 1930 a eu pour conséquence une régression importante de la production industrielle et une réduction corrélative de l'emploi des travailleurs. A partir de 1932, le chômage s'est étendu en France dans des proportions

considérables et il revêt actuellement une ampleur jusque-là inconnue.

Le nombre des chômeurs complets est impossible à déterminer de façon certaine, le nombre des chômeurs secourus par les fonds de chômage étant toujours inférieur au nombre réel des chômeurs. Toutefois cet écart, très considérable en période d'activité économique ⁽²⁾, est beaucoup moins accentué en période de dépression ⁽³⁾, la négligence manifestée par les travailleurs en période d'activité pour s'inscrire aux fonds de chômage disparaissant en période de dépression.

Il en résulte que la statistique des fonds de chômage, de 1931 à 1935, tout en fournissant encore des chiffres inférieurs au nombre total des chômeurs, donne des résultats serrant de plus près la réalité. Il en résulte également que le nombre des chômeurs secourus, en se rapprochant du nombre total des chômeurs, s'est accru plus rapidement que ce dernier, et donne par son évolution, une indication supérieure à la réalité sur le mouvement général d'augmentation du chômage en France.

Par ailleurs, la statistique des chômeurs complets reflète de façon inexacte l'état du marché du travail, ne tenant pas compte du chômage partiel, assez étendu dans certaines industries.

Sous ces réserves, et à défaut d'indications plus

(2) En mars 1926, le recensement indiquait 243.420 employés et ouvriers sans emploi, et le nombre des chômeurs secourus était de 700.

(3) En mars 1931, le recensement indiquait 419.545 employés et ouvriers sans emploi, et le nombre des chômeurs secourus était de 44.644.

précises, signalons que le nombre des chômeurs secourus, de 51.000 en avril 1931, passait par les maximums de 316.000 en mars 1932, de 331.000 en février 1933, de 351.000 en février 1934, de 503.000 en février 1935. Il dépassait 450.000 au 1^{er} janvier 1936.

Les industries métallurgiques ne devaient pas être épargnées par cette crise générale. Au 1^{er} janvier 1935, d'après les statistiques du Ministère du Travail, 43 % des ouvriers embauchés dans la métallurgie travaillaient 48 heures par semaine, 47 % dans les industries du travail des métaux et 51 % dans l'ensemble des professions.

D'après les statistiques du Ministère du Travail et par rapport au 1^{er} juin 1930, la réduction d'emploi de la main-d'œuvre résultant, tant de la diminution réelle des effectifs que de la diminution théorique moyenne du temps de travail correspondant au chômage partiel, s'établissait comme suit au 1^{er} janvier 1935 :

Grosse métallurgie	30,57 %
Travail des métaux	41,19 %
Ensemble des professions	32,80 %

Ces chiffres, qui traduisent le ralentissement d'activité subi par les industries métallurgiques, paraissent même inférieurs à la réalité, une enquête spéciale effectuée par l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, en janvier 1935, faisant apparaître une réduction moyenne du nombre des heures de travail d'environ 40 % par rapport au mois d'avril 1930.

SECTION II

La lutte contre le chômage dans la métallurgie

En présence d'une telle situation, les industriels de la métallurgie française ont multiplié leurs efforts en vue d'atténuer les conséquences d'un mal qui, par ses répercussions morales, politiques et sociales, fait courir à la Nation les plus graves dangers.

Leur action, si elle n'a pas réussi à apporter au fléau du chômage le remède que, seules, les circonstances et les conditions mêmes de la vie économique peuvent procurer, a tout au moins permis à des milliers de travailleurs de vivre, et cela au prix de sacrifices dont il est équitable de souligner l'importance.

Le premier procédé pratiqué par un grand nombre d'établissements consiste à diminuer la durée de la journée de travail ou même le nombre de jours de travail par semaine, en réduisant les licenciements au minimum. Ce système de travail, dit à « *short time* », a permis d'éviter à des masses importantes de travailleurs le congédiement définitif que la situation économique aurait normalement entraîné pour eux, avec toutes les conséquences matérielles, physiques et morales découlant de l'oisiveté.

Par ailleurs, une action énergique a été exercée sur les entreprises, tant par les Chambres Syndicales que par l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, pour les inciter à procéder, dans toute la mesure du

possible, à des *réembauchages de chômeurs*, réalisés par une diminution momentanée de la durée du travail.

L'Etat a voulu intervenir en cette matière par l'attribution de primes aux employeurs qui procéderaient à des réembauchages de chômeurs. Mais de telles mesures sont à écarter, étant de nature à créer des inégalités entre établissements et à contrarier le jeu de la concurrence, en aboutissant à un déplacement du chômage plutôt qu'à sa régression. Le réembauchage doit être laissé à l'appréciation du chef d'entreprise, seul capable de prendre des décisions adaptées aux circonstances locales et professionnelles.

Enfin, une troisième catégorie de mesures consiste dans l'*intensification de l'apprentissage* et dans l'organisation de l'*éducation professionnelle des chômeurs*.

Ces mesures ont été inspirées par l'aspect tout particulier revêtu par le chômage dans les industries métallurgiques, l'accroissement du nombre des chômeurs laissant subsister une insuffisance notoire d'ouvriers qualifiés. En effet, bien que le nombre des chômeurs secourus n'ait cessé de croître, les industriels demeurent dans l'impossibilité absolue de recruter sur le marché national la main-d'œuvre qualifiée dont ils ont besoin, et sont contraints de faire appel à la main-d'œuvre étrangère. Cette situation, quelque peu paradoxale, vient justifier l'importance du rôle joué par l'apprentissage en tant que remède préventif au chômage.

Considérant l'intensification de la formation d'ou-

vriers qualifiés comme l'un des principaux moyens de lutte contre le chômage, les industriels de la métallurgie ont organisé, à l'intérieur de leurs établissements, une sorte d'apprentissage destiné à donner aux manœuvres spécialisés une formation leur permettant, après un délai relativement court, de remplir des emplois d'ouvriers qualifiés. Une formation de cette nature permet d'obtenir, au moyen de la main-d'œuvre nationale en chômage, un certain recrutement d'ouvriers spécialistes, dans des conditions d'autant plus intéressantes que l'Administration procède à une limitation plus rigoureuse de l'emploi de la main-d'œuvre étrangère.

L'apprentissage en usine prend donc, en période de crise, une importance capitale. Les industriels, soucieux de préparer la main-d'œuvre dont ils auront besoin, doivent multiplier leurs efforts, non seulement pour maintenir le nombre des apprentis, sensiblement diminué dans la métallurgie depuis plusieurs années, mais pour augmenter leur effectif.

Mais, comme nous l'avons déjà indiqué (4), ces efforts, d'autant plus méritoires qu'ils entraînent des suppléments très réels de dépenses, doivent être reconnus par l'Administration de l'Enseignement Technique et par les Comités Départementaux chargés de statuer sur les demandes d'exonération de la taxe d'apprentissage.

Par ailleurs, afin d'utiliser au mieux toutes les ressources de la main-d'œuvre nationale, il y aurait in-

(4) Cf. 2^e Partie, Chapitre IV.

térêt à chercher à recruter un plus grand nombre d'ouvriers qualifiés parmi les élèves des écoles techniques dont l'enseignement a précisément pour objet de former des ouvriers de cette nature. Nous avons déjà exposé les motifs du peu d'empressement manifesté par les jeunes gens sortant de ces écoles à occuper des emplois de spécialistes ⁽⁵⁾. Leur état d'esprit et celui de leurs familles constituent un réel danger contre lequel il est nécessaire de lutter.

L'importance de la formation professionnelle, en tant que remède au chômage, n'a pas échappé à l'Union des Industries Métallurgiques et Minières.

Après avoir incité ses adhérents à maintenir, malgré les difficultés de la crise, leurs institutions et leurs ateliers d'apprentissage, elle a collaboré avec le Syndicat Général des Industries Mécaniques et le Groupe des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de la Région Parisienne à la constitution d'un « *Comité pour la Formation Professionnelle des Jeunes Chômeurs* » dont nous avons déjà signalé l'existence dans le chapitre consacré à l'apprentissage ⁽⁶⁾.

Quatre ateliers de formation professionnelle ont été ouverts à Paris, au cours de l'année 1935, réunissant actuellement une centaine d'élèves, recrutés parmi les jeunes ouvriers en chômage et parmi les très jeunes gens sortant de l'école n'ayant pas encore

(5) Cf. 2^e Partie, Chapitre IV.

(6) Cf. 2^e Partie, Chapitre IV *in fine*.

appris de métier (7). La somme nécessaire à la création et à l'entretien de ces ateliers a été recueillie par l'Union des Industries Métallurgiques et Minières et par les groupements professionnels des Industries Mécaniques de la Région Parisienne, à la suite de l'assurance donnée, par la Direction Générale de l'Enseignement Technique, que les subventions affectées à cet emploi seraient admises en exonération de la taxe d'apprentissage en totalité et par priorité. Cette initiative est toute récente, mais en présence des résultats déjà obtenus, le Comité se propose d'ouvrir de nouveaux ateliers au cours de l'année 1936 et de doubler très prochainement les effectifs à instruire.

Le Gouvernement, attentif aux efforts efficaces de ce Comité, vient de lui confier une tâche délicate qui élargit son domaine d'action. Il l'a chargé d'assurer le fonctionnement d'un « *Centre de sélection pour la Formation Professionnelle rapide des chômeurs* » adultes (8) de la Région Parisienne, susceptibles d'être envoyés en province. Ce centre de sélection fonctionne depuis le 14 octobre 1935, à l'Ecole Rachel de la rue de l'Ouest, mise par le Ministère du Travail à la disposition du Comité pour la Formation Professionnelle des Jeunes Chômeurs.

En outre, l'Union des Industries Métallurgiques et Minières participe activement à l'organisation en

(7) 75 % des effectifs des ateliers d'éducation professionnelle de chômeurs sont composés de jeunes gens sortant de l'école et n'ayant jamais été embauchés.

(8) De 20 à 30 ans en moyenne.

province de Centres d'Education de chômeurs destinés à procurer la main-d'œuvre utile aux établissements transférés dans les régions ouest et sud-ouest de la France par suite de la politique de décentralisation poursuivie par les Ministères de la Défense Nationale. De tels centres fonctionnent déjà, notamment à Nantes, à Bordeaux, à Limoges et à Châteaudun.

Les chômeurs, après un stage d'une dizaine de jours au Centre de Sélection de l'Ecole Rachel, sont envoyés dans les Centres provinciaux où ils sont mis en apprentissage, soit dans les établissements industriels, soit dans les ateliers ou écoles d'apprentis des Chambres Syndicales. Ils continuent à percevoir les indemnités de chômage de la Région Parisienne, réduites, le cas échéant, du montant de la rémunération qui leur est allouée par l'établissement industriel auquel ils apportent leur concours.

Les frais résultant du fonctionnement du Centre de Sélection et des centres de formation provinciaux sont supportés par les Pouvoirs publics qui ont ouvert, à cet effet, au Ministère du Travail, un crédit de 650.000 francs pour l'exercice 1935 (9).

Pour terminer la description des moyens par lesquels les patrons peuvent adoucir le sort des chômeurs, signalons les fonds de chômage constitués par quelques entreprises et les subventions accordées par certaines Sociétés de Secours Mutuels pratiquant l'assurance en cas de chômage.

(9) Un crédit de deux millions paraît devoir être ouvert dans les mêmes conditions pour l'exercice 1936.

Toutes ces mesures, pas plus que celles envisagées par les Pouvoirs Publics, organisant de grands travaux, développant le placement et l'orientation professionnelle, ou réduisant l'emploi de la main-d'œuvre étrangère, ne peuvent résorber le chômage généralisé résultant d'une crise de surproduction. Ne s'attaquant pas à la cause profonde du mal, ces mesures peuvent tout au plus en atténuer les effets ; mais elles ne constituent que des palliatifs et demeurent impuissantes à résoudre le problème même du chômage.

La véritable solution dépasse les moyens dont disposent les particuliers, les établissements industriels et les Etats eux-mêmes, pour relever des circonstances économiques mondiales. Seule, la réalisation d'un certain équilibre, obtenu par le nivellement de la production et par une judicieuse adaptation des salaires aux prix, peut permettre la reprise d'activité susceptible de remédier efficacement au chômage.

CONCLUSION

La technique du progrès social

L'examen des institutions patronales de la métallurgie française en faveur de la population ouvrière nous amène à préciser les conditions dans lesquelles peuvent être réalisées utilement les réformes sociales.

Après avoir déterminé les facteurs du progrès social et leur rôle respectif, nous tenterons de dégager les conditions d'efficacité de leur action.

Certains esprits, voulant voir dans l'autorité du législateur la source essentielle, sinon unique, de toute innovation et de toute réforme, considèrent la force de la loi comme le principal levier du progrès social. Cette conception, reposant sur une analyse erronée des données du problème, conduit à séparer le *social* de l'*économique*, la *théorie* de la *réalité*. Or, les problèmes sociaux, essentiellement variables dans le temps et dans l'espace, réclament des solutions appropriées aux conditions et aux possibilités économiques, adaptées expérimentalement aux nécessités de la pratique. Ils ne peuvent être efficacement résolus par un simple texte législatif, rigide et simpliste, alors que la vie est faite de nuances et de cas particuliers. Vouloir imposer à la vie, au nom de la jus-

tice, des cadres tracés par la raison pure, aboutit souvent à consacrer des injustices.

L'erreur fondamentale consiste à vouloir attribuer à la règle législative une vertu créatrice qu'elle n'a pas. Suivant la formule expressive du grand industriel américain Henry Ford, « son œuvre n'est jamais constructive ». Il est donc illusoire d'attendre des réformes profondes et solides de la seule force de la loi, dont le rôle doit être limité à la consécration de règles coutumières, nées de la pratique, lorsque l'expérience a amené ces règles à un suffisant état de précision pour qu'il soit avantageux de leur conférer un caractère obligatoire et indiscutable.

La véritable source du progrès social, comme de tout progrès en général, réside en définitive dans les efforts et dans les créations des initiatives privées, individuelles ou collectives. Nous les trouvons à l'origine de toutes les réformes sociales avant que celles-ci, par une évolution naturelle, se répandent dans les mœurs et revêtent la forme législative.

Patrons et ouvriers, en contact permanent avec les réalités de la vie, seront à même de proposer aux multiples problèmes qui se posent les solutions les mieux adaptées aux circonstances. Par ailleurs, le caractère économique des préoccupations sociales et leur intégration dans le problème général de la production amènent l'industriel, soucieux de la prospérité de son entreprise et poursuivant la satisfaction de son intérêt particulier, à servir l'intérêt général de la collectivité. La liberté, stimulée par l'intérêt

économique sainement compris, est donc la véritable formule du progrès, en matière sociale.

Nous ne saurions toutefois méconnaître l'utilité de l'intervention législative, une liberté absolue laissée à l'initiative privée pouvant parfois la conduire, sous l'influence de préoccupations d'ordre exclusivement utilitaire, à s'écarter du but vers lequel elle devrait tendre.

Pressé de subvenir à ses besoins et sous l'emprise des soucis quotidiens, l'homme méconnaît son véritable intérêt ou est entraîné à ne pas s'y conformer. Pour lui en imposer une conscience plus exacte, l'Etat doit alors venir à son secours, mais son intervention ne doit se manifester qu'avec la plus extrême prudence, évitant de tarir la source même du progrès en paralysant ou en décourageant les initiatives.

L'Etat doit encourager l'initiative privée, la susciter, l'orienter, la surveiller et la contenir dans de justes limites. Mais en dehors de cette mission réformatrice, le législateur doit se garder d'entrer dans la voie des réalisations personnelles et se borner à consacrer et à généraliser des résultats nés de l'initiative privée, déjà éprouvés par l'expérience, entrés dans les mœurs et façonnés par la pratique.

Cette délimitation du domaine de l'action législative est loin d'amoindrir sa portée. En égalisant les charges entre les employeurs et en brisant les résistances individuelles, elle peut contribuer grandement à la généralisation d'une réforme ou au développement d'une institution. L'Etat harmonise, surveille, protège les faibles, sauvegarde les grands intérêts gé-

néraux et permanents, mais il doit laisser l'initiative et l'exécution à ceux que qualifie leur compétence et qu'aiguillonne le stimulant utile des intérêts privés.

En étudiant, à travers les différents problèmes sociaux, la politique suivie par le patronat métallurgique français, nous avons pu constater la tendance à la substitution de l'action collective à l'action individuelle, dont les motifs avaient été exposés dans notre introduction. Le développement et le perfectionnement des organismes auxquels conduit la poursuite du progrès social, dans les conditions actuelles de la vie économique, commande de plus en plus cette évolution. Par ailleurs, elle seule peut permettre de vaincre les obstacles apportés par la concurrence au développement des institutions sociales du patronat. Enfin, les conditions actuelles du travail exigent impérieusement la coordination des efforts par le groupement des individus, l'Association permettant d'obtenir, au prix de sacrifices infimes, des résultats auxquels ne sauraient prétendre les efforts isolés des individus.

Toutefois, il serait injuste de méconnaître l'importance du rôle de l'action individuelle qui constitue toujours le moteur essentiel du progrès. Non seulement elle est à l'origine de toutes les institutions particulières des divers établissements, mais le mouvement social collectif, qui s'est développé depuis un demi-siècle et notamment depuis la guerre 1914-1918, a lui-même sa source dans les initiatives privées des grands industriels. Ce sont eux qui, en apportant au sein des groupements patronaux leur expérience et

leur esprit social, ont permis la réalisation des innombrables œuvres corporatives dont nous avons rappelé l'importance.

Pour faire œuvre réellement utile et efficace, les artisans du progrès social ne doivent jamais, dans sa poursuite, perdre de vue les réalités et les possibilités pratiques d'exécution, des innovations hasardeuses ou inopportunes compromettant parfois les intérêts mêmes de ceux qu'elles prétendent servir. C'est ainsi que certaines réformes sociales, si justes et si désirables qu'elles soient, viennent parfois menacer la vie ou la prospérité d'une industrie, et par suite les moyens d'existence des travailleurs auxquels elles se proposent de venir en aide.

Avant de chercher à relever les conditions de vie des ouvriers, ne doit-on pas en effet leur assurer la vie elle-même ? Avant de leur verser des suppléments de salaires, ne doit-on pas leur assurer d'abord des salaires, en évitant de compromettre le fonctionnement normal des établissements auxquels ils sont attachés ?

Un très grave danger réside donc dans le développement exagéré des charges sociales. Or, d'après une étude très documentée faite par l'Association Nationale des Sociétés par Actions et portant sur 126 sociétés représentant un capital investi de 12.175 millions de francs, le montant des charges sociales pesant sur les établissements soumis à l'enquête se montait en 1932 à 2,9 % du chiffre d'affaires, à 12,5 % des salaires et à 83,5 % des dividendes nets. Les charges sociales qui pèsent sur l'industrie française

sont donc particulièrement lourdes. D'une part, elles viennent grever les prix de revient et s'opposent par là même à l'abaissement du coût de la vie. D'autre part, elles risquent d'entraîner la faillite des établissements les plus solides et d'engendrer en définitive une recrudescence du chômage et de la misère.

Les deux facteurs *capital* et *travail* étant essentiellement solidaires, un développement excessif des charges du premier peut se retourner à la fois contre l'un et l'autre, et constitue un obstacle au progrès. Ce sont ces conséquences, fatales au patron et à l'ouvrier, que ne doivent à aucun prix perdre de vue, ni le chef d'entreprise, ni le législateur, lorsqu'ils envisagent les réformes, si louables par ailleurs, que l'esprit de solidarité semble leur commander.

La condition essentielle du progrès social réside dans la prospérité de l'industrie, dont dépendent la prospérité et la sécurité du travailleur. Tant qu'elle n'est pas réalisée, il apparaît inutile d'envisager même la possibilité de satisfaire aux exigences sociales les plus essentielles. C'est seulement quand l'équilibre économique sera assuré, que les intérêts sociaux pourront être examinés dans toute leur ampleur et pourront être résolus par une collaboration loyale entre patrons et ouvriers conformément à la justice et à la charité.

Ces considérations viennent expliquer et justifier le ralentissement constaté depuis 1930 dans le développement des institutions sociales du patronat métallurgique français, à la suite de la crise économique mondiale qui atteint si profondément notre

industrie nationale. Cette sage mesure de prudence n'a d'ailleurs entraîné la disparition d'aucune institution essentielle, et la courbe des charges sociales de la métallurgie n'a pas subi une chute proportionnelle à celle de la production. Il est donc permis de penser qu'à une reprise de l'activité économique, correspondra un réveil des initiatives et une reprise de la marche en avant vers le progrès social.

Les résultats obtenus permettent d'apprécier l'étendue et l'efficacité de l'effort accompli dans le domaine social par la métallurgie française. Si satisfaisants que soient ces résultats, ils ne permettent cependant pas de considérer comme résolus les multiples problèmes relatifs aux conditions d'existence des travailleurs, et un vaste champ d'action demeure ouvert à toutes les initiatives et à toutes les bonnes volontés.

Il ne semble pas possible d'assigner une limite au progrès social, dont la mesure est fonction de l'étendue de la misère humaine, et dont l'évolution est commandée par une adaptation incessante aux conditions économiques et à l'organisation du travail.

Tous les efforts tendant à réaliser ce progrès doivent être développés et multipliés, du seul point de vue philosophique commandant aux hommes vivant en société une entraide réciproque.

Par ailleurs, la solidarité étroite unissant les facteurs de la production appelle sur chacun d'eux l'attention du chef d'entreprise et exige de sa part, à l'égard du facteur humain, tous les soins que réclame la nature si complexe de l'homme.

Quant à ceux qui n'auraient pas compris la portée des réalisations sociales et qui se refuseraient à discerner le caractère productif des dépenses qu'elles entraînent, il importe de les convaincre de la nature économique des problèmes sociaux, qui doivent prendre rang parmi les préoccupations professionnelles, au même titre que les problèmes d'ordre technique et d'ordre commercial.

En définitive, chacun doit être animé de l'« *esprit social* », c'est-à-dire du sentiment profond de la solidarité par laquelle tout être humain est uni, moralement et économiquement, non seulement à ceux qui collaborent avec lui dans le présent à une œuvre commune, mais aussi à ceux qui l'ont précédé dans la vie et à ceux qui le suivront.

L'œuvre sociale de la métallurgie française montre la juste compréhension par ses dirigeants de ce double sens, moral et économique, des problèmes sociaux, grâce à laquelle ils ont doté leurs établissements d'un solide faisceau d'institutions, qui constitue à la fois l'un des plus puissants facteurs de succès de leurs entreprises et la plus précieuse garantie de paix sociale.

Cette œuvre met en lumière le rôle joué, en tant que facteur du progrès social, par l'initiative patronale, dont M. Charles Gide, après avoir montré l'action grandissante des associations ouvrières et des Pouvoirs Publics, soulignait l'importance en ces termes : « Et pourtant, il faut rendre cette justice à l'initiative patronale que c'est elle qui, dans bien des cas, a pris les devants et donné l'exemple aux deux

autres facteurs. La parole généreuse prononcée, il y a trois quarts de siècle, par un patron de Mulhouse et justifiée par ses actes, Engel Dollfus : *Le fabricant doit à ses ouvriers autre chose que le salaire* — si différente de cette autre parole prononcée un demi-siècle plus tôt par un patron anglais : *J'abandonne mes ouvriers aux lois naturelles* — a fait surgir de terre toute une moisson d'institutions patronales » (1).

Vu :

LE DOYEN,
Edgard ALLIX.

Vu :

LE PRÉSIDENT DE LA THÈSE,
Jean LESCURE.

Vu et permis d'imprimer :

LE RECTEUR DE L'ACADÉMIE DE PARIS,
S. CHARLÉTY.

(1) Charles Gide, *Les Institutions de Progrès Social*, 5^e édition, Paris, 1921, p. 56.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES

- ALISON (P.). — Le Problème de la Prévention des Accidents du Travail dans les Entreprises. Nancy, 1930.
- BEZARD-FALGAS (P.). — Les Syndicats patronaux de l'industrie métallurgique en France. *Thèse, Paris*, 1922.
- COLSON (C.). — Cours d'Economie Politique. Paris, 1925.
- GIDE (Ch.). — Les Institutions de Progrès Social, 5^e édition. Paris, 1921.
- Cours d'Economie Politique. Paris, 1931.
- GIDE (Ch.) et Ch. RIST. — Histoire des Doctrines Economiques depuis les Physiocrates jusqu'à nos jours. Paris, 1926.
- LE PLAY (F.). — La Réforme Sociale en France déduite de l'observation comparée des peuples européens. Paris, 1855.
- LESCURE (J.). — Des Crises Générales et Périodiques de Surproduction. Paris, 1932, 2 volumes.
- MÉRY (A.). — Contribution à l'étude de la lutte antituberculeuse dans les milieux industriels. Marseille, 1935.
- PINOT (R.). — Les Œuvres Sociales des industries métallurgiques. Paris, 1924.
- PLUYETTE (J.). — L'Enseignement Professionnel dans les industries métallurgiques, mécaniques, électriques et industries annexes. Paris.

ETABLISSEMENTS SCHNEIDER. — Economie Sociale. Paris, 1912.

SOCIÉTÉ DES ACIÉRIES DE LONGWY. — Institutions Patronales, Œuvres de Prévoyance Sociale, 1909.

COMPAGNIE DES FORGES DE CHATILLON, COMMENTRY ET NEUVES-MAISONS. — Les Œuvres Sociales dans les Etablissements du Centre. Coulommiers, 1924.

GROUPE DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES DE LA RÉGION PARISIENNE. — Enquête annuelle sur les taux horaires des salaires. Janvier-février 1935.

UNION DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET MINIÈRES. — Apprentissage et Enseignement Technique ; Compte rendu des séances d'études tenues les 7-8 novembre 1927. Paris, 1928.

— Séances d'Etudes de Prévention des Accidents du Travail de Nancy des 25-27 juin 1931. Paris, 1931.

JOURNAUX ET PERIODIQUES

Annuaire du Comité des Forges de France, 1935-1936.

Bulletin de l'Association Technique de Fonderie, juillet 1932.

Bulletin chirurgical des Accidents du Travail.

Bulletin du Ministère du Travail.

Bulletin Quotidien de la Société d'Etudes et d'Informations Economiques.

Bulletin du Service Technique, édité par le Comité des Forges de France et par la Caisse Syndicale d'Assurance Mutuelle des Forges de France contre les Accidents du Travail.

Bulletin de la Société d'Encouragement pour l'Industrie Nationale.

Economie Nouvelle (L').

- Etudes et Documents*, Séries M. et N. du Bureau International du Travail.
- Journal Officiel* (Le).
- Rapport annuel du Conseil d'Administration de la Caisse Syndicale d'Assurance mutuelle des Forges de France contre les accidents du travail.*
- Rapport annuel du Conseil d'Administration de la Caisse Syndicale de Retraites des Forges, de la Construction Mécanique, des Industries Electriques et de celles qui s'y rattachent.*
- Rapport annuel du Conseil d'Administration de l'Association Métallurgique et Minière contre la Tuberculose.*
- Rapport annuel du Conseil d'Administration de la Caisse Foncière de Crédit pour l'amélioration du logement dans l'Industrie.*
- Rapport annuel du Conseil d'Administration de la Caisse Mutuelle d'Assurances sur la Vie de la Métallurgie, des Houillères et des Mines.*
- Rapport annuel du Comité Central des Allocations Familiales.*
- Rapport annuel de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières.*
- Revue mensuelle de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières.*
- Revue générale des Assurances Sociales et des Accidents du Travail.*
- Revue « Mon Métier ».*
- Revue politique et parlementaire.*
- Revue de la Sécurité*, publiée par la Société d'Editions Techniques.
- Usine* (L').

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

Le problème social

Les deux aspects, moral et économique, de la solidarité humaine. L'interdépendance des facteurs de la production et la nécessité de l'action sociale du patronat	1
L'évolution de l'intervention sociale du patronat. Le caractère économique du problème. Tendance à la substitution de l'action collective à l'action individuelle	3
Attitude des syndicats ouvriers	12
Objet de l'ouvrage	14

PREMIERE PARTIE

Le salaire social

CHAPITRE PREMIER

La rémunération du travail

Le salaire, élément principal de la condition ouvrière. Le perfectionnement progressif du salaire. La fixation du salaire sur le marché du travail. La nécessité et la difficulté d'une fixation judicieuse du taux des salaires. Le procédé du Groupe des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de la Région Parisienne. Supériorité de la méthode expérimentale sur la méthode analytique. L'importance sociale d'une détermination rationnelle du salaire	19
--	----

CHAPITRE II

Les compléments du salaire

Le salaire économique et le salaire social	27
SECTION I. — LE SALAIRE MOBILE EN FONCTION DU	
COUT DE LA VIE	28
Les primes de cherté de vie	28
SECTION II. — LES ALLOCATIONS FAMILIALES	29
Généralités	29
§ I. — <i>Origine et développement de l'institution</i>	
<i>des allocations familiales</i>	31
But de l'institution. Causes de l'évolution des Allo-	
cations Familiales depuis 1916	31
Origine de l'institution. Caisses de Compensation : mécanisme, caractères	33
Développement des Caisses de Compensation dans la Métallurgie. Rôle des groupements patronaux.	
Création de la Caisse de Compensation de la Région Parisienne	36
Services directs d'Allocations Familiales des grands établissements métallurgiques	37
Essor de l'institution des Allocations Familiales dans la Métallurgie jusqu'à la loi du 11 mars 1932 .	38
Le Comité Central des Allocations Familiales ..	40
§ II. — <i>L'intervention législative</i>	41
Les divers projets. La loi du 11 mars 1932	41
Opportunité de l'intervention législative	43
§ III. — <i>L'essor des allocations familiales sous le régime légal</i>	45

APPENDICE

L'augmentation du salaire réel de 1920 à 1935	47
--	-----------

*DEUXIEME PARTIE***L'amélioration des conditions matérielles
et morales d'existence de la population ouvrière**

Objet	51
-------------	----

CHAPITRE PREMIER**Les œuvres en faveur de l'enfance
et de l'adolescence**

Etendue et variété des Œuvres en faveur de l'enfance et de l'adolescence	53
SECTION I. — LA PREMIÈRE ENFANCE	53
Lutte contre la mortalité infantile. Maternités, Crèches, Pouponnières, Consultations de Nourris- sons, Gouttes de lait, Distributions de layettes, etc..	53
Infirmières-visiteuses. Services sociaux des Cais- ses de Compensation. Œuvres de la Caisse de Compensation de la Région Parisienne	55
SECTION II. — LE DÉVELOPPEMENT INTELLECTUEL, PHYSIQUE ET MORAL DE LA JEUNESSE OUVRIÈRE .	57
Œuvres d'éducation et d'enseignement	57
Colonies de vacances	58
Œuvres en faveur de l'adolescence ouvrière	59

CHAPITRE II**Les besoins matériels du foyer ouvrier**

Objet	63
SECTION I. — LES BESOINS JOURNALIERS	63
Alimentation. Economats. Coopératives de con- sommation. Associations d'achats en commun	63
Cantines et restaurants ouvriers. Distributions gratuites de denrées	68
SECTION II. — LE LOGEMENT	69
Généralités	69

§ I. — <i>La crise du logement</i>	70
Evolution du problème du logement au cours du XIX ^e siècle. Situation avant la guerre 1914-1918.	
Influence de la guerre sur la crise du logement	70
§ II. — <i>L'intervention législative</i>	73
Evolution de la législation. La loi du 5 décembre 1922. Les Habitations à Bon Marché. La loi Loucheur	73
Résultats de l'action législative	76
§ III. — <i>L'intervention patronale</i>	77
A. — <i>L'action individuelle</i>	77
Les cités ouvrières. L'œuvre des grands établissements métallurgiques	77
Importance de l'effort des industriels	80
B. — <i>L'action collective</i>	82
Nécessité d'une action collective. Aggravation de la crise du logement pendant la guerre 1914-1918. Insuffisance de l'aide financière de l'Etat. Commercialisation du problème de la construction des logements ouvriers	82
Création d'un organisme corporatif : la Caisse Foncière de Crédit pour l'amélioration du logement dans l'industrie. Objet. Fonctionnement. Caractères. Importance des opérations effectuées	83
§ IV. — <i>Les obstacles à la construction de logements ouvriers</i>	88
La crise économique. Les pratiques administratives. Les dispositions fiscales	88

CHAPITRE III

Les loisirs ouvriers

SECTION I. — LES CARACTÈRES GÉNÉRAUX DES INSTITUTIONS DE LOISIRS OUVRIERS	91
Les besoins physiques et moraux de l'ouvrier ..	91

Objet, modes de gestion et coût des institutions de loisirs. Leur extension depuis la guerre 1914-1918. Intérêt économique et social de ces institutions	92
SECTION II. — LES DIVERSES INSTITUTIONS DE LOISIRS	
OUVRIERS	96
§ I. — <i>Bibliothèques</i>	96
§ II. — <i>Cercles ouvriers</i>	99
§ III. — <i>Séances récréatives, théâtrales et cinématographiques</i>	100
§ IV. — <i>Conférences</i>	102
§ V. — <i>Sociétés musicales</i>	102
§ VI. — <i>Sports et Jeux</i>	103
§ VII. — <i>Les Jardins Ouvriers</i>	105

CHAITRE IV

La formation professionnelle

SECTION I. — L'ORIGINE ET L'ÉVOLUTION DE L'APPRENTISSAGE ET DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE	
§ I. — <i>Historique</i>	109
Le caractère paternaliste du contrat d'apprentissage de l'Ancien Régime. La suppression des corporations et l'individualisme révolutionnaire. La crise de l'apprentissage	
§ II. — <i>L'action législative</i>	113
La loi Astier (25 juillet 1919). Le rôle de l'Enseignement Technique. La loi du 20 mars 1928. La taxe d'apprentissage (art. 25 de la loi du 13 juillet 1925)	
§ III. — <i>L'action des industriels</i>	116
Nécessité du développement de l'apprentissage en vue du recrutement des spécialistes. Evolution des méthodes de formation professionnelle : enseignement pratique et enseignement théorique. L'organisation collective de l'apprentissage	
	116

Influence apparente du machinisme sur la régression de l'apprentissage. Insuffisance de la main-d'œuvre qualifiée. Nécessité d'intensifier l'apprentissage	120
SECTION II. — L'ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE DANS LA MÉTALLURGIE	122
§ I. — <i>Les différentes formes d'organisation de l'apprentissage</i>	122
La double forme de l'action patronale	122
Les organisations individuelles des grandes entreprises	123
Les organisations collectives des Syndicats patronaux	125
§ II. — <i>Les méthodes de formation professionnelle</i> .	127
L'Atelier, les Cours Professionnels et les Ecoles. Liaison entre les travaux manuels et l'enseignement théorique. Importance du rôle des agents de maîtrise et des ouvriers. Nécessité d'une organisation « méthodique ». Rôle du facteur moral. La propagande. La portée sociale de l'apprentissage	127
§ III. — <i>L'action des groupements industriels</i>	130
Subventions versées aux œuvres d'apprentissage et d'enseignement technique. Commissions d'apprentissage. La Revue « Mon Métier »	130
§ IV. — <i>Les résultats</i>	133
Diminution de l'effectif des apprentis dans les industries des métaux	133
Causes de cette diminution : la crise économique, l'abaissement de la natalité, l'abandon des métiers manuels, l'indifférence des familles. Remèdes : Judicieuse répartition des exonérations de la taxe d'apprentissage, propagande active auprès des éducateurs	134
L'apprentissage et la crise économique	139

TROISIÈME PARTIE

La protection contre les risques sociaux

Objet	143
-------------	-----

CHAPITRE PREMIER

La maladie

Généralités	145
SECTION I. — LES SOCIÉTÉS DE SECOURS	146
§ I. — <i>Les Sociétés de Secours avant la mise en application de la loi sur les Assurances Sociales</i>	146
Ancienneté de l'institution. Formes diverses des Sociétés de Secours. Le Service Maladie dans une Société de Secours Mutuels. La loi du 1 ^{er} avril 1898 et le développement des sociétés de secours mutuels	146
§ II. — <i>Les Sociétés de Secours depuis la mise en application de la loi sur les Assurances Sociales</i>	151
Les Assurances Sociales et la Mutualité. Créations de Caisses Primaires. Subsistance de la Mutualité. La nouvelle orientation des Sociétés de Secours Mutuels	151
SECTION II. — LES ORGANISATIONS MÉDICALES	155
Généralités	155
§ I. — <i>Les organisations individuelles</i>	156
Services médicaux. Infirmières. Hôpitaux. Les organisations médicales des grandes entreprises métallurgiques	156
§ II. — <i>Les organisations collectives</i>	160
Nécessité d'une action collective	160
Les hôpitaux collectifs	161
§ III. — <i>Les organisations médicales depuis la mise en application de la loi sur les Assurances Sociales</i>	163

Subsistance des anciennes institutions. Conventions avec les Caisses Primaires d'Assurances Sociales	163
SECTION III. — LA LUTTE CONTRE LA TUBERCULOSE ..	164
§ I. — <i>L'étendue du fléau et les moyens de lutte</i> ..	164
Influence de l'état social. Développement de la tuberculose en France. Moyens d'action : action préventive et curative, dispensaires et sanatoriums	164
§ II. — <i>La lutte contre la tuberculose dans la métallurgie</i>	168
Nécessité de l'intensification de la lutte antituberculeuse	168
A. — <i>Les organisations anti-tuberculeuses des établissements</i>	169
Les dispensaires publics et privés d'hygiène sociale	169
B. — <i>L'Association Métallurgique et Minière contre la Tuberculose</i>	171
Origine. Création. Objet	171
1. — <i>Dispensaires</i>	173
2. — <i>Sanatoriums</i>	174
Les Etablissements de Cure Sanatoriale de St-Hilaire-du-Touvet : Le Chalet-Hôtel et le Sanatorium	175
3. — <i>Hygiène Sociale</i>	178

CHAPITRE II

La vieillesse et l'invalidité prématurée

Généralités	181
SECTION I. — L'ACTION INDIVIDUELLE	182
Mobiles de l'intervention patronale	182
Les divers systèmes de retraites patronales : le principe de l'assistance et le principe de la liberté subsidée. La loi sur les Assurances Sociales et les régimes particuliers de retraites. Les asiles de vieillards	183

SECTION II. — L'ACTION COLLECTIVE	187
§ I. — <i>La Caisse Syndicale de Retraites des Forges, de la Construction Mécanique, des Industries Electriques et de celles qui s'y rattachent</i>	187
Origines de la Caisse Syndicale	188
A. — <i>La Caisse Syndicale avant la loi du 5 avril 1910</i>	189
Le régime des retraites patronales	189
Résultats de l'institution à la veille du vote de la loi de 1910	189
B. — <i>La Caisse Syndicale de 1910 à 1930</i>	190
Modification des statuts de la Caisse	190
1. — <i>Le régime des retraites légales de la loi du 5 avril 1910</i>	191
Concours apporté par la Caisse à la mise en application et au bon fonctionnement de la loi	191
2. — <i>Les régimes facultatifs</i>	195
a) Le régime des « Comptes d'Epargne » ...	195
b) Le régime des « Retraites Supplémentaires »	198
c) La prise en charge de « Pensions de Retraites »	200
d) Le régime des « Retraites Patronales » ..	201
C. — <i>La Caisse Syndicale depuis le 1^{er} juillet 1930</i> .	201
La loi sur les Assurances Sociales et la Caisse Syndicale de Retraites de Forges. Son agrément comme Caisse Primaire Vieillesse et Invalidité. Son autorisation comme Caisse Patronale	201
1. — <i>Le régime des retraites légales</i>	202
Liquidation de la Caisse de Retraites Ouvrières et Paysannes. Le fonctionnement de la Caisse Primaire d'Assurances Sociales Vieillesse et Invalidité	202
2. — <i>Les régimes facultatifs</i>	204
Subsistance des régimes antérieurs. Création du « Règlement de Comptes de Retraites de Vieillesse et d'Invalidité »	204
Activité des régimes facultatifs	206

§ II. — <i>La Caisse Mutuelle d'Assurances sur la Vie de la Métallurgie, des Houillères et des Mines</i> .	207
Fondation, organisation, objet et fonctionnement de la Caisse Mutuelle. Adhésions. Diverses combinaisons d'assurances. Répartitions bénéficiaires, Activité	207

CHAPITRE III

Le décès prématuré

Les caractères du « risque » décès. Coût élevé de l'Assurance-Décès. Action de la Métallurgie. Pension et secours bénévoles. Indemnités et frais funéraires des Sociétés de Secours Mutuels. Les organismes collectifs	211
--	-----

CHAPITRE IV

Les accidents du travail

Généralités	215
SECTION I. — LA RÉPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	216
La réparation des accidents avant la loi du 9 avril 1898. L'initiative des Maîtres de Forges	216
Création de la Caisse Syndicale d'Assurance Mutuelle des Forges de France contre les accidents du travail. Originalité de l'institution	217
SECTION II. — LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	218
La gravité du problème : Conséquences sociales, économiques et nationales des accidents du travail	218
§ I. — <i>L'origine et l'évolution de l'idée de prévention</i>	219

Mobiles philanthropiques et économiques	219
L'importance des charges entraînées par les accidents du travail	221
§ II. — <i>Le mouvement de prévention dans la métallurgie</i>	222
A. — <i>Nécessité de l'action collective</i>	222
Les moyens d'action limités des établissements. Leur adhésion à des Associations non professionnelles. Leur orientation vers les organismes corporatifs	222
B. — <i>L'action des groupements métallurgiques</i>	224
1. — <i>La Caisse Syndicale d'Assurance Mutuelle des Forges de France contre les accidents du Travail</i>	224
Le caractère mutualiste de la Caisse	224
Les délégués à la sécurité et à la prévention. Les primes aux contremaîtres. Le bulletin technique. Participation aux dépenses d'acquisition d'appareils protecteurs. Efforts réalisés en vue d'atténuer les conséquences des accidents. Le service médical central. Le bulletin d'informations médicales. Participation à la fondation et à l'entretien d'hôpitaux. Efficacité de l'œuvre de la Caisse Syndicale dans la lutte contre les accidents	225
2. — <i>L'Union des Industries Métallurgiques et Minières</i>	232
La constitution d'un service général de prévention. Evolution de l'action préventive. Le problème technique. Le problème psychologique et physiologique. Le facteur matériel et le facteur humain. Procédés de prévention : Statistiques et Action directe	233
a) <i>Statistiques</i>	234
Intérêt et élaboration des statistiques. Les deux catégories de statistiques de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières : statistiques des causes déterminantes, statistiques des taux de fréquence et de gravité. Conclusions à tirer des statistiques ..	234

b) <i>Action directe</i>	241
Développement de l' « esprit de sécurité ». Les services de sécurité. L'action technique du service de Prévention de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières	241
L'exposition de Sécurité (avril 1933)	247
CONCLUSION. — RÉSULTATS. EFFORTS A ACCOMPLIR ..	247

CHAPITRE V

Le chômage

SECTION I. — LE PHÉNOMÈNE DU CHOMAGE	251
Définition du chômage. Ses divers aspects ; ses causes. Le déséquilibre économique, cause du chômage généralisé. L'étendue du fléau. Son développement en France depuis 1930	251
SECTION II. — LA LUTTE CONTRE LE CHOMAGE DANS LA MÉTALLURGIE	256
Le « short time ». Les « réembauchages »	256
L'intensification de l'apprentissage et l'éducation professionnelle des chômeurs	257
L'action collective de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières. Le « Comité pour la Formation professionnelle des Jeunes Chômeurs ». Le « Centre de Sélection pour la Formation professionnelle rapide des chômeurs »	259
Insuffisance des mesures pratiquées. Le rétablissement de l'équilibre économique, seul remède efficace au chômage	262

CONCLUSION

La technique du progrès social

La source du progrès social : l'initiative privée. Le domaine du législateur : son rôle de consécration et de généralisation. L'action collective et l'action individuelle	263
--	-----

La nécessité d'une politique sociale rationnelle. Le danger du développement démesuré des charges sociales de l'industrie. La solidarité du capital et du travail. La prospérité des entreprises, condition de la prospérité des travailleurs	267
La crise économique et les institutions sociales de la métallurgie. Le ralentissement du progrès so- cial depuis 1930	268
La portée morale et économique de l'œuvre so- ciale de la métallurgie	269
Bibliographie	273



BOSC FRÈRES, M. & L. RIOU

°° °° IMPRIMEURS-ÉDITEURS °° °°

°° 42, QUAI GAILLETON, 42 °°

°° °° °° °° LYON °° °° °° °°



